

INFO PATRONALE **324**

**Votations
fédérales**

Deux initiatives sur l'AVS

**Eidgenössische
Wahlen**

Zwei Initiativen
zur AHV



**45 jeunes se
préparent pour
les WorldSkills 2024**

**45 Jugendliche
bereiten sich auf die
WorldSkills 2024 vor**

Sous la loupe
AMRF – Ramoneurs
Unter der Lupe
AMRF – Kaminfeger



Patrick Gendre
Président UPCF
Président FAV

IMPRESSIONSUM

Responsable d'édition /
Verantwortlich für die Ausgabe
R. Julmy

Ont collaboré à ce numéro /
An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet
R. Julmy, M. Guillod, D. Bürdel, O. Varin

Photos / Fotos
A. Zamora, Adobe Stock
p. 1, 12–15 © SwissSkills
p. 10–11 © TPF

Textes / Texte
M. Nicolet

Réalisation / Gestaltung
D. Portmann

Impression / Druck
media f Imprimerie SA
imprimerie@media-f.ch

Tirage / Auflage
5500 – 6 fois par an / 6 Mal pro Jahr

Publicité / Werbung
St-Paul Médias SA
media f – régie publicitaire –
info@media-f.ch
Freiburger Nachrichten –
inserate@freiburger-nachrichten.ch

**Union Patronale du Canton
de Fribourg (UPCF)**
Freiburger Arbeitgeberverband (FAV)

Rue de l'Hôpital 15 – CP 592
1701 Fribourg/Freiburg
office@upcf.ch
www.upcf.ch

EDITO

FR

En 2024, la Suisse se distingue par sa résilience et sa stabilité économique. Avec une économie variée embrassant des secteurs tels que la finance, les produits pharmaceutiques et les instruments de précision, la Suisse démontre une adaptabilité remarquable. Cette polyvalence devrait guider la trajectoire économique du pays, ouvrant la voie à de nouvelles opportunités de croissance. L'engagement suisse en recherche et développement, allié à une main-d'œuvre hautement qualifiée, continue de renforcer sa position sur l'échiquier mondial.

Néanmoins, la Suisse fait face à des défis externes, notamment les tensions géopolitiques affectant l'économie globale. Les relations commerciales, les fluctuations monétaires, et la situation économique internationale, comme les problèmes de l'économie allemande, influencent les perspectives économiques suisses. La Banque nationale suisse, proactive en matière de politique monétaire, reste vigilante pour maintenir la stabilité des prix. Pour 2024, une inflation de 1,9% est prévue, légèrement inférieure à l'année précédente, malgré la hausse de la TVA et des tarifs de l'électricité. La croissance du PIB devrait être de 1,1%, suggérant une expansion modérée, mais stable.

Les taux d'intérêt, qui n'ont pas évolué dans la seconde moitié de 2023, pourraient connaître une baisse en 2024, influencés par les dernières données sur l'inflation américaine. Le secteur financier, y compris la situation du Credit Suisse, reste une préoccupation majeure. L'issue de la fusion du Credit Suisse est cruciale pour la stabilité du secteur financier, et la commission parlementaire devra tirer des conclusions sur cette affaire en 2024.

L'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) observe avec intérêt les développements en intelligence artificielle, un domaine de plus en plus influent dans le monde des entreprises. Une conférence sur l'IA pour les PME est prévue le jeudi 7 mars 2024 dans les locaux de l'UPCF pour discuter de son impact et de ses applications. L'UPCF, en tant que soutien aux entreprises, prévoit de traiter ces sujets dans des newsletters et conférences, pour informer ses membres.

Dans cette édition, le sujet de l'AVS est mis en avant du fait des prochaines votations du mois de mars. Les débats nourris de la Chambre Patronale ont abouti à des recommandations qui sont détaillées. Ils mettent en avant l'extrême complexité de la thématique et l'urgence de la mise à jour du système. Il convient de mentionner qu'un non ferme a été prononcé en particulier au sujet du projet de 13^e rente AVS.

Pour 2024 encore, toute l'équipe de l'UPCF se réjouit de pouvoir accompagner ses membres et collaborer avec ses partenaires; puisse cette nouvelle année être fructueuses et pleine de succès pour tous. Nous nous engageons quotidiennement pour aider les entreprises de notre canton à trouver les solutions qu'elles recherchent.

Im Jahr 2024 zeichnet sich die Schweiz durch ihre Widerstandsfähigkeit und wirtschaftliche Stabilität aus. Mit einer vielfältigen Wirtschaft, die Sektoren wie Finanzen, Pharmazeutika und Präzisionsinstrumente umfasst, zeigt die Schweiz eine bemerkenswerte Anpassungsfähigkeit. Diese Vielseitigkeit sollte den wirtschaftlichen Kurs des Landes lenken und den Weg für neue Wachstumschancen ebnen. Das Engagement der Schweiz in Forschung und Entwicklung, gepaart mit hochqualifizierten Arbeitskräften, stärkt weiterhin ihre Position auf dem globalen Parkett.

Dennoch steht die Schweiz vor externen Herausforderungen, einschliesslich geopolitischer Spannungen, die die Weltwirtschaft beeinflussen. Handelsbeziehungen, Währungsschwankungen und die internationale Wirtschaftslage, wie die Probleme der deutschen Wirtschaft, beeinflussen die wirtschaftlichen Aussichten der Schweiz. Die Schweizerische Nationalbank, proaktiv in ihrer Geldpolitik, bleibt wachsam, um die Preisstabilität zu wahren. Für das Jahr 2024 wird eine Inflation von 1,9% erwartet, leicht unter dem Vorjahr, trotz des Anstiegs der Mehrwertsteuer und der Strompreise. Das BIP-Wachstum soll bei 1,1% liegen, was auf eine moderate, aber stabile Expansion hindeutet.

Die Zinssätze, die sich in der zweiten Hälfte des Jahres 2023 nicht verändert haben, könnten 2024 aufgrund der neuesten Daten zur Inflation in den USA fallen. Der Finanzsektor, einschliesslich der Situation der Credit Suisse, bleibt ein Hauptanliegen. Das Ergebnis der Fusion der Credit Suisse ist entscheidend für die Stabilität des Finanzsektors, und der parlamentarische Ausschuss muss 2024 Schlussfolgerungen aus dieser Angelegenheit ziehen.

Der Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) beobachtet mit Interesse die Entwicklungen rund um die künstliche Intelligenz, ein Bereich, der in der Geschäftswelt zunehmend an Einfluss gewinnt. Am Donnerstag, den 7. März 2024, findet in den Räumlichkeiten des FAV eine Konferenz zum Thema KI für KMU statt, um deren Auswirkungen und Anwendungen zu diskutieren. Der FAV plant zur Information seiner Mitglieder, diese Themen in Newslettern und Konferenzen zu behandeln.

In dieser Ausgabe steht das Thema der AHV aufgrund der bevorstehenden Abstimmungen im März im Vordergrund. Die intensiven Debatten der Arbeitgebertagung haben zu Empfehlungen geführt, die Sie auf den folgenden Seiten finden. Sie betonen die extreme Komplexität des Themas und die Dringlichkeit der Aktualisierung des Systems. Dabei ist zu erwähnen, dass insbesondere zur Vorlage einer 13. AHV-Rente dabei eine klare NEIN-Parole gefasst wurde.

Auch 2024 freut sich das gesamte Team des FAV, seine Mitglieder zu begleiten und mit seinen Partnern zusammenzuarbeiten; möge dieses neue Jahr nutzbringend sein und allen Erfolg bringen. Wir engagieren uns täglich, um die Unternehmen in unserem Kanton zu unterstützen, die Lösungen zu finden, die sie suchen.

SOMMAIRE INHALT

02–03

Edito

06–11

Votations

Abstimmungen

6–9 Fédérales / Eidgenössische

10–11 Cantonales / Kantonale

12–15

Formation professionnelle Berufsbildung

WorldSkills

16–21

Portraits

16–17 LocalMed

18–19 A. Pilloud SA

20–21 Morand Constructions

Métalliques SA

22–23

Rubrique juridique

Nouveaux congés

Juristische Rubrik

Neuer Urlaub

24–25

En marge / Am Rande

26–29

Sous la loupe

Unter der Lupe

AMRF – Ramoneurs / Kaminfeger

30–31

Fri Up



Notre programme de formation

Unser Fortbildungsprogramm

21
Fév

Cybersécurité, les bons réflexes
8h00–12h00
Yves Guichoud, GYConsulting

27
Fév

Ergonomie au bureau – les clés d'un bon aménagement des postes de travail à l'écran
8h00–12h00
Céline Dubey Guillaume, ergonome européenne, psychologue du travail et chargée de sécurité

7
Mar

L'intelligence artificielle, un monde à défricher
7h30–9h00
Frédéric Matthey, associé senior chez IFMD Conseils

19
Mar

Jurisprudence actuelle dans le domaine RH
7h00–8h30
Martina Guillod, Dr.iur., responsable du service juridique de l'UPCF

20
Mar

Economie circulaire dans les PME
8h00–12h00
Alfred Münger, HEG

21
Mar

Série de formations sur la méthodologie BIM – Jour 2
8h00–12h00 et 13h30–16h30
Jörg Meyer, membre de la direction Weinmann-Energies SA
Jean-Philippe Suter, directeur associé, Consultant et BIM Manager chez Git CAD Sàrl

22
Fév

Série de formations sur la méthodologie BIM – Jour 1
8h00–12h00 et 13h30–16h30
Jörg Meyer, membre de la direction Weinmann-Energies SA
Jean-Philippe Suter, directeur associé, Consultant et BIM Manager chez Git CAD Sàrl

5
Mar

La vente pour les non-vendeurs
8h00–12h00
Claude Volery, formateur-coach et fondateur du cabinet Plus Sept

12
Mar

Maîtriser le langage du corps et être authentique
8h00–12h00
Stéphane Rolle, formateur, consultant et coach

19
Mrz

Soziale Netzwerke und ihre Möglichkeiten
9:00–16:00 Uhr
Up to you

20
Mrz

Kreislaufwirtschaft in KMU
13:00–17:00 Uhr
Alfred Münger, HEG



Infos und Anmeldung auf upcf.ch/unsere-fortbildungen

Infos et inscriptions sur upcf.ch/nos-formations



L'intelligence artificielle pour les PME: un monde à défricher

JEUDI 7 MARS 2024 À 7H30

AVEC FRÉDÉRIC MATTHEY

À L'UNION PATRONALE DU CANTON DE FRIBOURG,
RUE DE L'HÔPITAL 15, 1701 FRIBOURG
SALLE EUROPE

La conférence s'adresse principalement aux propriétaires, directeurs et cadres des entreprises de tout secteur qui souhaitent découvrir et approfondir le sujet de l'intelligence artificielle dans les entreprises.

La participation à cette conférence est gratuite pour les membres de l'UPCF (CHF 50.- pour les non-membres).

Pour plus d'information et pour vous inscrire, veuillez scanner le QR-code. Délai d'inscription: 22 février 2024.



TABLE RONDE
FPE – UPCF

TRAVAIL ET INCAPACITÉ: REGARDS CROISÉS

MARDI 26 MARS 2024, 17H30, FORUM FRIBOURG

PROGRAMME

- 17h15 Accueil
- 17h30 Mot de bienvenue et introduction
- 17h40 Table ronde
- 19h00 Apéritif dînatoire

INSCRIPTION

Cet événement est gratuit et prioritairement réservé aux membres de la FPE et de l'UPCF.

L'inscription est obligatoire avec un délai fixé au lundi 18 mars 2024. Vous pouvez vous inscrire via le formulaire en ligne sur upcf.ch/evenements et fpe-ciga.ch/incapacite, atteignable également grâce au QR-code :



INTERVENANTS



ANNICK REMY-RUFFIEUX
Directrice administrative,
Ruffieux Fenêtres SA



DR. PHILIPPE OTTEN
Médecin responsable de la neurochirurgie
à l'HFR et médecin agréé Clinique générale
de Fribourg



MARC LAMBERT
Responsable Santé entreprise et
membre de la Direction, Groupe Mutual



PHILIPPE CONUS
Directeur régional,
Suva Région Suisse occidentale



FPE-CIGA

Fédération Patronale
et Économique



Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



Les deux objets fédéraux en votation en mars portent sur des modifications de l'AVS.

Le financement des rentes AVS doit être assuré

La question de l'AVS reste très actuelle malgré l'acceptation en septembre 2022 de la réforme AVS21. Or, si l'un des projets aggrave la situation financière de l'AVS de manière significative, l'autre n'offre pas de solution à long terme pour le 1^{er} pilier. Explication des enjeux avec Reto Julmy, directeur de l'UPCF.

Marie Nicolet

La première initiative propose d'instaurer une 13^e rente AVS. Si elle est acceptée, qui va payer?

L'initiative ne précise pas comment les dépenses supplémentaires seront financées. Le Parlement devra le définir. Aujourd'hui, l'AVS est alimentée principalement par les cotisations des employé·e·s et des employeur·euse·s, des contributions de la Confédération et des recettes de la TVA.

Les initiateurs estiment les coûts à 4,1 milliards de francs, dont une participation de la Confédération de 800 millions. En cas d'acceptation, les dépenses supplémentaires pourraient atteindre environ 5 milliards de francs en 2032. Ainsi, si cette initiative est acceptée, il faudra soit augmenter les cotisations salariales, soit prévoir une augmentation de la TVA ou trouver une combinaison des deux. Par ailleurs, une éventuelle hausse d'impôts est à craindre afin de couvrir la hausse des charges de la Confédération.

D'ores et déjà, sans l'introduction de cette 13^e rente, il faut s'attendre à un déficit de l'AVS de 4,7 milliards de francs par an d'ici 2032, selon les estimations de l'Office fédéral des assurances sociales. Le développement des prestations de l'AVS n'est donc pas souhaitable tant que le financement des rentes actuelles et futures n'est pas garanti.

Cette initiative vise à améliorer les prestations AVS pour certains revenus modestes. Est-ce nécessaire?

L'initiative prévoit une 13^e rente à l'ensemble des bénéficiaires AVS selon le principe de l'arrosoir, c'est-à-dire sans aucune distinction. Cela a pour conséquence que même les retraités qui n'en ont pas besoin

recevront une 13^e rente. Le système actuel garantit, déjà aujourd'hui, la couverture des besoins vitaux pour tous les bénéficiaires. De plus, les rentes AVS sont adaptées à la moyenne du renchérissement et de l'évolution des salaires. En outre, les prestations complémentaires doivent garantir le minimum vital prévu par le 1^{er} pilier.

Les prestations complémentaires sont un droit et il y a lieu d'améliorer la communication et de simplifier les démarches administratives, afin que l'ensemble des personnes éligibles obtiennent ces prestations. En effet, selon une étude de la Haute Ecole spécialisée bernoise réalisée en octobre 2021, 29 % des retraité·e·s qui auraient droit aux prestations complémentaires ne déposent pas de demande.

La seconde initiative porte sur une prévoyance sûre et pérenne, en augmentant l'âge de la retraite à 66 ans et en l'indexant à l'espérance de vie. Selon vous, cette initiative peut-elle résoudre les problèmes de financement de l'AVS?

L'initiative aurait des effets positifs sur le financement de l'AVS: le relèvement par étapes de l'âge de la retraite permettrait de rester plus longtemps sur le marché du travail. Les dépenses de l'AVS diminueraient, tandis que les recettes provenant des cotisations augmenteraient.

En tenant compte de la réforme AVS21, la réduction des dépenses est estimée à 2,11 milliards de francs en 2030.

Ce relèvement de l'âge de la retraite déchargerait certes l'AVS, mais ne suffirait pas à assurer son financement sur le long terme. Cela signifie qu'il ne faut pas seulement se pencher sur l'âge de la retraite. Il



Reto Julmy

faut au contraire aspirer à une combinaison équilibrée de mesures agissant tant sur les recettes que sur les dépenses. En ce sens, un projet de stabilisation de l'AVS pour l'horizon 2030 à 2040 doit être soumis par le Conseil fédéral au Parlement d'ici le 31 décembre 2026.

La population sera amenée à voter sur une réforme du 2^e pilier. Que peut-on attendre de la réforme actuellement en discussion aux Chambres fédérales?

Tout comme l'AVS, le 2^e pilier fait face à des enjeux démographiques; les assuré·e·s paient des cotisations de plus en plus élevées à leurs caisses de pension, mais touchent des rentes toujours plus basses, tandis que la loi en vigueur ne correspond plus aux évolutions sociétales actuelles, ni aux développements du monde du travail.

Ainsi, un des objectifs de la réforme de la prévoyance professionnelle (réforme LPP) est de mieux assurer les bas salaires, les temps partiels et d'alléger les charges sociales des personnes actives de plus de 55 ans. Selon les chiffres de l'Office fédéral des assurances sociales, quelque 100 000 personnes seront concernées: 70 000 seront nouvellement assurées dans le 2^e pilier à titre obligatoire et 30 000 y seront assurées avec un salaire plus élevé.

Non à l'initiative « Mieux vivre à la retraite (initiative pour une 13^e rente AVS) »



L'initiative populaire « Mieux vivre à la retraite (initiative pour une 13^e rente AVS) », lancée par l'Union syndicale suisse, demande l'instauration d'une 13^e rente AVS pour tous les bénéficiaires. Ce supplément ne doit entraîner ni la réduction des prestations complémentaires, ni la perte du droit à ces prestations.

A l'heure actuelle, la rente mensuelle complète - calculée sur une durée de 44 années de cotisations - atteint entre 1225 francs et 2450 francs par mois pour une personne seule. Pour un couple marié, la rente est plafonnée à 150% et correspond donc à 3675 francs au maximum. L'acceptation de cette initiative permettrait d'améliorer les prestations de vieillesse de l'AVS. Cependant, elle aurait d'importantes conséquences :

- Les prestations supplémentaires entraîneraient des dépenses additionnelles d'environ 5 milliards de francs en 2032, aggravant encore la situation financière de l'AVS. Ce montant correspond à environ 0,8 % de cotisations salariales ou à 1,1 point de TVA. Selon les perspectives financières actuelles, l'AVS présentera un déficit de répartition de près de 4,7 milliards de francs dans le régime actuel en 2032.
- Cette 13^e rente de vieillesse AVS entraînerait des injustices. D'une part, un tel supplément ne se justifie pas pour tous les retraité·e·s du point de vue de la politique sociale. D'autre part, les bénéficiaires d'une rente de vieillesse en profiteraient



non seulement pour ce qui est du montant annuel de leur rente, mais aussi dans le cadre des prestations complémentaires, alors que les prestations des bénéficiaires d'une rente d'invalidité ou de survivants seraient calculées à un niveau inférieur. Il est important de rappeler que les prestations complémentaires permettent au système social suisse de remplir sa mission de couverture des besoins vitaux dans son ensemble.

Rappelons encore que la réforme concernant la stabilisation de l'AVS (AVS21), adoptée par le peuple le 25 septembre 2022,

permet de garantir le financement de l'AVS et de ses prestations pour les dix prochaines années environ.

Plutôt que de procéder à une coûteuse extension des prestations pour tous, il serait préférable d'améliorer de manière ciblée la prévoyance vieillesse des assuré·e·s aux revenus modestes. Pour ce faire, une réforme de la LPP est nécessaire.

- **La Chambre patronale a décidé à l'unanimité de rejeter cette initiative.**

Non à l'initiative « Pour une prévoyance sûre et pérenne »



L'initiative populaire « Pour une prévoyance vieillesse sûre et pérenne (initiative sur les rentes) » prévoit de coupler l'âge de la retraite à l'espérance de vie. Pour cela, le texte propose de procéder par étapes :

1. Relever l'âge de la retraite AVS progressivement à 66 ans pour les hommes et les femmes jusqu'en 2033.
2. Lier l'âge de la retraite à l'espérance de vie moyenne de la population résidente suisse à l'âge de 65 ans.

Ce texte prévoit un automatisme qui ne tient pas compte de la situation effective sur le marché du travail - notamment de la

situation des travailleur·euse·s âgé·e·s - ni de la situation sociale.

Le relèvement de l'âge de la retraite déchargerait certes l'AVS, mais ne suffirait pas à assurer son financement sur le long terme. En effet, la problématique démographique de l'AVS ne peut pas être résolue uniquement par un relèvement de l'âge de la retraite, mais nécessite d'autres mesures comprenant un financement supplémentaire. Enfin, un tel automatisme ne serait pas compatible avec le système politique suisse. Le fait d'inscrire l'âge de la retraite dans la Constitution fédérale priverait le Conseil fédéral, le Parlement et le peuple

de la marge de manœuvre indispensable pour pouvoir prendre d'autres critères en considération. Dans ce contexte, il convient de mentionner que le Conseil fédéral doit soumettre au Parlement, au plus tard le 31 décembre 2026, un projet visant à stabiliser l'AVS pour la période de 2030 à 2040.

- **La Chambre Patronale a décidé. Patronale ont décidé de rejeter ce texte par une courte majorité.**



Die beiden eidgenössischen Vorlagen, über die im März abgestimmt wird, betreffen die AHV.

Die Finanzierung der AHV-Renten muss gesichert werden

Trotz der Annahme der Reform AHV 21 im September 2022 bleibt die Thematik der AHV weiterhin präsent. Während die eine Vorlage die finanzielle Situation der AHV erheblich verschlechtert, bietet die andere keine langfristige Lösung für die 1. Säule. Reto Julmy, Direktor des FAV, erläutert die Herausforderungen im Zusammenhang mit diesen Entwicklungen.



Reto Julmy

Marie Nicolet

Die erste Initiative schlägt die Einführung einer 13. AHV-Rente vor. Falls sie angenommen wird, wer soll das bezahlen?

Die Initiative lässt offen, wie die zusätzlichen Ausgaben finanziert werden sollen. Diese Entscheidung wird dem Parlament überlassen. Heute wird die AHV hauptsächlich durch die Beiträge von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden, Beiträge des Bundes und Einnahmen aus der Mehrwertsteuer finanziert.

Die Initiantinnen und Initianten schätzen die Kosten auf 4,1 Milliarden Franken, wovon der Bund sich mit 800 Millionen Franken beteiligen soll. Im Falle einer Annahme könnten die zusätzlichen Ausgaben bis 2032 auf etwa 5 Milliarden Franken ansteigen. Bei Annahme der Initiative müssten somit entweder die Lohnbeiträge erhöht, die Mehrwertsteuer angehoben oder eine Kombination aus beiden Massnahmen gefunden werden. Zusätzlich besteht die Gefahr einer Steuererhöhung, um die zusätzlichen Kosten des Bundes zu decken.

Bereits heute, ohne die Einführung dieser 13. Rente, wird laut Schätzungen des Bundesamts für Sozialversicherungen bis 2032 mit einem Defizit der AHV von 4,7 Milliarden Franken pro Jahr gerechnet. Ein Leistungsausbau in der AHV ist daher nicht anzustreben, solange die Finanzierung der heutigen und zukünftigen Renten nicht gesichert ist.

Diese Initiative strebt an, die AHV-Leistungen für bestimmte Niedrigeinkommen zu verbessern. Ist dies notwendig?

Die Initiative sieht die Einführung einer 13. Rente für alle AHV-Bezügerinnen und

-Bezüger nach dem Giesskannenprinzip vor, ohne jegliche Differenzierung. Das bedeutet, dass auch Rentnerinnen und Rentner, die es gar nicht nötig haben, eine 13. Rente erhalten würden. Das aktuelle System gewährleistet bereits heute die Deckung des Grundbedarfs für alle Empfängerinnen und Empfänger. Zusätzlich werden die AHV-Renten an die durchschnittliche Teuerung und Lohnentwicklung angepasst. Darüber hinaus garantieren die Ergänzungsleistungen das vorgesehene Existenzminimum in der 1. Säule.

Es ist wichtig zu betonen, dass Ergänzungsleistungen ein Recht darstellen. Deshalb bedarf es einer Verbesserung der Kommunikation und Vereinfachung der administrativen Schritte, damit alle Berechtigten diese Leistungen erhalten. Laut einer Studie der Berner Fachhochschule stellen 29 % der Rentnerinnen und Rentner, die Anspruch auf Ergänzungsleistungen hätten, keinen Antrag (Oktober 2021).

Die zweite Initiative fordert eine sichere und langfristige Vorsorge, indem das Rentenalter auf 66 Jahre angehoben und an die Lebenserwartung gekoppelt wird. Kann diese Initiative Ihrer Meinung nach die Finanzierungsprobleme der AHV lösen?

Die Initiative hätte positive Auswirkungen auf die Finanzierung der AHV: Eine stufenweise Erhöhung des Rentenalters würde es den Arbeitnehmenden ermöglichen, länger auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben. Die Ausgaben für die AHV würden dadurch sinken, während die Einnahmen aus den Beiträgen steigen würden.

Unter Berücksichtigung der Reform AHV 21 wird die Senkung der Ausgaben im Jahr 2030 auf 2,11 Milliarden Franken geschätzt.

Obwohl eine Erhöhung des Rentenalters die AHV entlasten würde, reicht dies allein jedoch nicht aus, um ihre Finanzierung langfristig zu sichern. Daher ist es notwendig, nicht nur das Rentenalter zu überdenken, sondern auch eine ausgewogene Kombination von Massnahmen anzustreben, die sowohl auf der Einnahmen- als auch auf der Ausgabenseite Wirkung zeigen. Dementsprechend muss der Bundesrat dem Parlament bis zum 31. Dezember 2026 eine Vorlage zur Stabilisierung der AHV für den Zeithorizont 2030 bis 2040 vorlegen.

Die Bevölkerung wird über eine Reform der 2. Säule abstimmen. Was kann man von der Reform erwarten, die derzeit in den eidgenössischen Räten diskutiert wird?

Wie die AHV sieht sich auch die 2. Säule mit demografischen Herausforderungen konfrontiert. Die Versicherten leisten zwar zunehmend höhere Beiträge an ihre Pensionskassen, erhalten dafür jedoch im Gegenzug immer niedrigere Renten. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass das bestehende Gesetz nicht mehr den aktuellen gesellschaftlichen Gegebenheiten und den Entwicklungen in der Arbeitswelt entspricht.

Ein vorrangiges Ziel der Reform der beruflichen Vorsorge (BVG-Reform) besteht darin, Geringverdienende und Teilzeitbeschäftigte künftig umfassender zu versichern und gleichzeitig die Sozialabgaben für Erwerbstätige über 55 Jahre zu senken. Gemäss den Zahlen des Bundesamtes für Sozialversicherungen werden etwa 100 000 Personen von dieser Reform betroffen sein. Davon werden 70 000 neu in der 2. Säule obligatorisch versichert und 30 000 werden mit einem höheren Lohn versichert.

Nein zur Initiative «Besser leben im Ruhestand (Initiative für eine 13. AHV-Rente)»

+ Die Volksinitiative «Besser leben im Ruhestand (Initiative für eine 13. AHV-Rente)», eingereicht von dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund, fordert die Einführung einer 13. AHV-Rente für alle Empfänger. Diese zusätzliche Rente sollte weder eine Kürzung der Ergänzungsleistungen noch den Verlust des Anspruchs auf diese Leistungen nach sich ziehen.

Aktuell beträgt die volle monatliche Rente – berechnet über einen Zeitraum von 44 Beitragsjahren – für eine Einzelperson zwischen 1225 Franken und 2450 Franken pro Monat. Für ein verheiratetes Paar ist die Rente auf 150 % begrenzt und entspricht somit maximal 3675 Franken. Die Annahme dieser Initiative würde die Altersleistungen der AHV verbessern. Sie hätte jedoch bedeutende Folgen:

- Die zusätzlichen Leistungen würden zusätzliche Ausgaben von etwa 5 Milliarden Franken im Jahr 2032 verursachen, was die finanzielle Situation der AHV weiter verschlechtern würde. Dieser Betrag entspricht etwa 0,8 % der Lohnbeiträge oder 1,1 Prozentpunkten der Mehrwertsteuer. Nach den aktuellen Finanzprognosen werden die Ausgaben der AHV im Jahr 2032 die Einnahmen um nahezu 4,7 Milliarden Franken übersteigen (Umlagedefizit) und dies, ohne die 13. Rente zu berücksichtigen.
- Diese 13. AHV-Altersrente würde Ungerechtigkeiten verursachen. Einerseits ist



ein solcher Zusatz aus sozialpolitischer Sicht nicht für alle Rentnerinnen und Rentner gerechtfertigt. Andererseits würden die Empfänger einer Altersrente nicht nur von der jährlichen Rentenerhöhung profitieren, sondern auch im Rahmen der Ergänzungsleistungen, während die Leistungen für Empfänger einer Invaliden- oder Hinterbliebenenrente auf einem niedrigeren Niveau berechnet würden. Es ist wichtig zu betonen, dass die Ergänzungsleistungen es dem schweizerischen Sozialsystem ermöglichen, seine Aufgabe der Deckung des Lebensbedarfs insgesamt zu erfüllen.

Es sei daran erinnert, dass die Reform zur Stabilisierung der AHV (AHV21), die am

25. September 2022 vom Volk angenommen wurde, die Finanzierung der AHV und ihrer Leistungen für die nächsten zehn Jahre sichert.

Statt einer kostspieligen Ausweitung der Leistungen für alle wäre es vorzuziehen, die Altersvorsorge für Versicherte mit niedrigen Einkommen gezielt zu verbessern. Dazu ist eine Reform des BVG (2. Säule) notwendig.

- **Die Mitglieder der Arbeitgeberkammer haben einstimmig beschlossen, diese Initiative abzulehnen.**

Nein zur Initiative «Für eine sichere und nachhaltige Vorsorge»

+ Die Volksinitiative «Für eine zukunftssichere Altersvorsorge (Renteninitiative)» sieht vor, das Renteneintrittsalter an die Lebenserwartung zu koppeln. Dazu schlägt die Initiative ein schrittweises Vorgehen vor:

1. Anhebung des AHV-Rentenalters für Männer und Frauen auf 66 Jahre.
2. Kopplung des Rentenalters an die durchschnittliche Lebenserwartung der Schweizer Wohnbevölkerung im Alter von 65 Jahren.

Dieser Text sieht einen Automatismus vor, der weder die tatsächliche Situation auf dem Arbeitsmarkt – insbesondere die Situa-

tion der älteren Arbeitnehmenden – noch die soziale Situation berücksichtigt.

Die Erhöhung des Rentenalters würde die AHV zwar entlasten, aber nicht ausreichen, um ihre Finanzierung langfristig zu sichern. Tatsächlich kann die demografische Problematik der AHV nicht allein durch eine Erhöhung des Rentenalters gelöst werden, sondern erfordert andere Massnahmen, die eine zusätzliche Finanzierung einschliessen. Schliesslich wäre ein solcher Automatismus nicht mit dem politischen System der Schweiz vereinbar. Die Verankerung des Rentenalters in der Bundesverfassung würde dem Bundesrat, dem

Parlament und dem Volk den unerlässlichen Handlungsspielraum nehmen, um andere Kriterien berücksichtigen zu können. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass der Bundesrat dem Parlament bis spätestens 31. Dezember 2026 eine Vorlage zur Stabilisierung der AHV für den Zeitraum von 2030 bis 2040 unterbreiten muss.

- **Die Mitglieder der Arbeitgeberkammer haben mit einer knappen Mehrheit beschlossen, diese Initiative abzulehnen.**



Oui au décret relatif à l'augmentation de la participation financière de l'Etat de Fribourg au capital-actions de la société Transports publics fribourgeois Holding SA

Ce décret s'inscrit dans une politique de mobilité durable mise en place dans le canton depuis plusieurs années. Cette dernière vise la diminution du nombre de kilomètres parcourus quotidiennement par les habitant·e·s ainsi que le transfert des transports individuels motorisés vers les transports publics et la mobilité douce.

La desserte en transports publics du canton de Fribourg est principalement assurée par les TPF, ce sur mandat des pouvoirs publics. L'entreprise planifie des investissements importants dans les années à venir. Une partie de ceux-ci est destinée à l'acquisition de bus électriques et à l'aménagement de gares routières ainsi que de parcs-relais. Le décret soumis au peuple a pour but de financer une partie de ces investissements, notamment l'acquisition de matériel roulant décarboné pour le trafic local et l'aménagement de

plateformes de mobilité multimodale, c'est-à-dire où convergent plusieurs modes de transport.

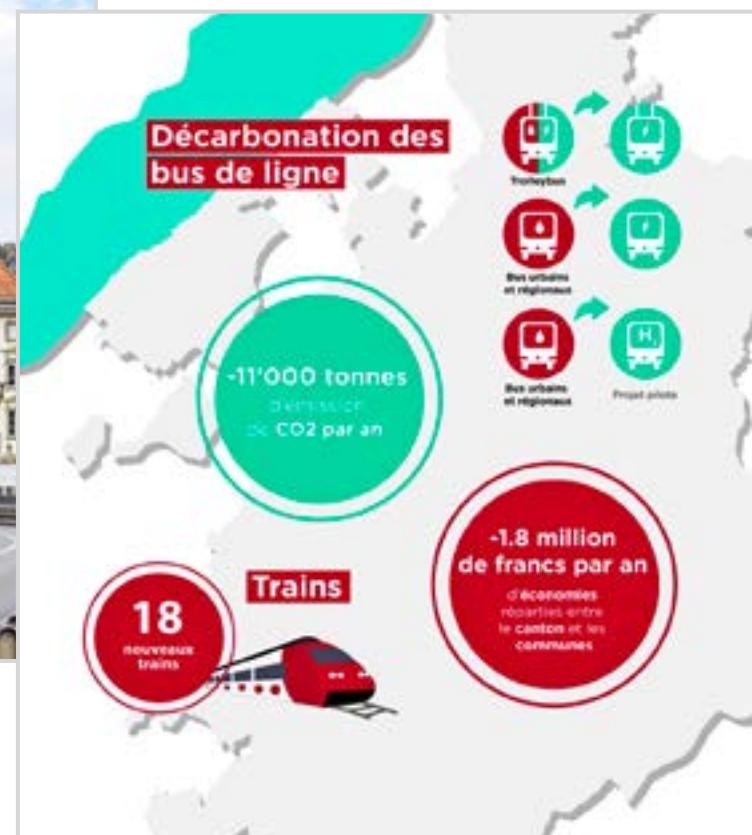
Concrètement, le Conseil d'Etat propose un apport financier aux TPF de 60 millions de francs sous la forme d'une augmentation du capital-actions de TPF Holding. Ce montant représente environ la moitié des investissements nécessaires (estimés à 122,8 millions de francs) pour une première phase de décarbonation des transports publics. Une telle augmentation du capital-actions permet :

- de favoriser la réalisation du programme d'investissements envisagé par les TPF en faveur des transports publics dans le canton. Elle suit la planification suivante : à l'horizon 2027, 100 % des bus urbains sont décarbonés. D'ici à 2033, 100 % des bus régionaux sont décarbonés.
- d'accélérer la décarbonation du matériel roulant conformément aux objectifs de

neutralité carbone de la Confédération et du canton,

- d'aménager des plateformes de mobilité multimodale attractives et permettant des transbordements entre les différents modes de transports rapides et simples, tout en tenant compte de la nécessité d'un accord de financement entre les parties prenantes (canton, communes et entreprise de transport).

- La Chambre patronale a accepté à l'unanimité ce décret relatif à l'augmentation de la participation financière de l'Etat de Fribourg au capital-actions de la société Transports publics fribourgeois Holding SA.





Ja zum Dekret über die Erhöhung der finanziellen Beteiligung des Staates Freiburg am Aktienkapital der Gesellschaft Transports publics fribourgeois Holding SA

Dieses Dekret ist Teil einer nachhaltigen Mobilitätspolitik, die im Kanton seit mehreren Jahren umgesetzt wird. Diese zielt darauf ab, die Anzahl der von den Einwohnerinnen und Einwohnern täglich zurückgelegten Kilometer zu senken und den motorisierten Individualverkehr auf den öffentlichen Verkehr und die sanfte Mobilität zu verlagern.

Der öffentliche Verkehr im Kanton Freiburg wird hauptsächlich von den TPF im Auftrag der öffentlichen Hand betrieben. Das Unternehmen plant in den kommenden Jahren bedeutende Investitionen. Ein Teil davon ist für die Anschaffung von Elektrobussen und die Einrichtung von Busbahnhöfen und Park-and-Ride-Anlagen vorgesehen. Das dem Volk vorgelegte Dekret soll einen Teil dieser Investitionen finanzieren, insbesondere die Anschaffung von emissionsfreiem Rollmaterial für den Nahverkehr und die Ein-

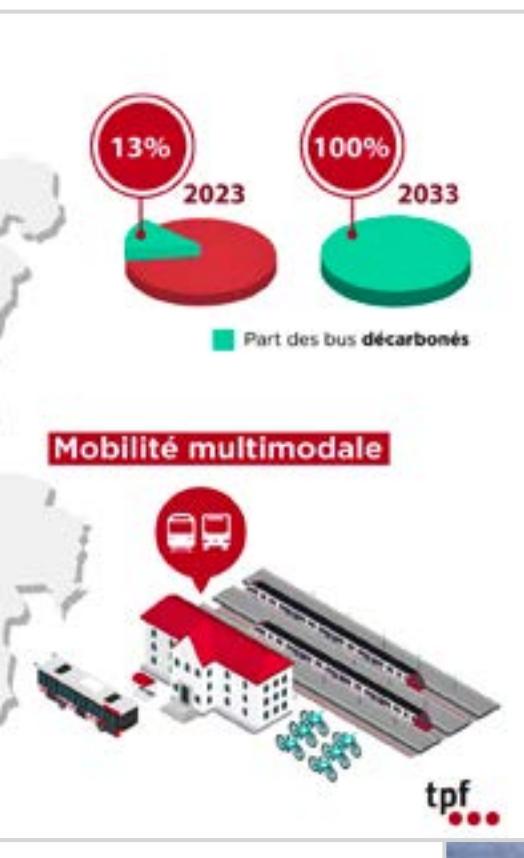
richtung von multimodalen Mobilitätsplattformen, das heisst Plattformen, an denen mehrere Verkehrsträger zusammenlaufen.

Konkret schlägt der Staatsrat eine Finanzspritze für die TPF in Höhe von 60 Millionen Franken in Form einer Erhöhung des Aktienkapitals der TPF Holding vor. Dieser Betrag entspricht etwa der Hälfte der notwendigen Investitionen (geschätzt auf 122,8 Millionen Franken) für eine erste Phase der Dekarbonisierung des öffentlichen Verkehrs. Eine solche Erhöhung des Aktienkapitals ermöglicht:

- die Umsetzung des von den TPF geplanten Investitionsprogramms zugunsten des öffentlichen Verkehrs im Kanton zu fördern. Sie folgt der folgenden Planung: Bis 2027 werden 100 % der städtischen Busse kohlenstofffrei sein. Bis 2033 sollen 100 % der Regionalbusse kohlenstofffrei sein.

- die Dekarbonisierung des Rollmaterials im Einklang mit den CO₂-neutralen Zielen des Bundes und des Kantons zu beschleunigen,
- attraktive multimodale Mobilitätsplattformen einzurichten, die ein schnelles und einfaches Umsteigen zwischen den verschiedenen Verkehrsmitteln ermöglichen, wobei die Notwendigkeit einer Finanzierungsvereinbarung zwischen den beteiligten Parteien (Kanton, Gemeinden und Transportunternehmen) zu berücksichtigen ist.

Die Arbeitgeberkammer nimmt das Dekret über die Erhöhung der finanziellen Beteiligung des Staates Freiburg am Aktienkapital der Gesellschaft Transports publics fribourgeois Holding SA einstimmig an.





Ils sont 45 jeunes suisses à participer aux WorldSkills 2024. Un rendez-vous pour

Un encadrement d'athlète prof

Les WorldSkills se dérouleront en septembre 2024, à Lyon. La National Team rassemble 45 jeunes, qui suivent une préparation physique et mentale, encadrés par un réseau de spécialistes et d'expert-e-s. Explications avec le chef d'équipe, Laurent Seppey.

Marie Nicolet

Les championnats du monde de la formation professionnelle, les WorldSkills, auront lieu à Lyon du 10 au 15 septembre 2024. Des jeunes professionnel-le-s, apprenti-e-s du monde entier s'affronteront dans différents métiers et sur plusieurs épreuves. Ils seront 45 jeunes suisses à faire le déplacement, représentant 41 métiers – dans certaines professions comme celle de paysagiste, les compétitions se font en binôme.

S'ils figurent aujourd'hui sur la photo officielle de la National Team, les jeunes ont déjà l'expérience de plusieurs compétitions. « Les sélections sont organisées par les OrTra (les organisations du monde du travail) de chaque profession », explique Laurent Seppey, chef d'équipe pour la National Team. Selon les professions, des sélections, sous forme de championnats par branche, ont parfois lieu au niveau cantonal ou régional. Les meilleur-e-s candidat-e-s participent ensuite aux SwissSkills et les gagnant-e-s sont finalement sélectionné-e-s pour les EuroSkills ou les WorldSkills. Certain-e-s participent à un dernier tour de sélection au niveau supranational avant d'intégrer officiellement la National Team. Ce parcours est nécessaire afin de sélectionner des jeunes doué-e-s dans leur métier, mais qui présentent aussi toute la motivation nécessaire pour aller au bout de la compétition.

Car il faut de l'endurance. Une fois la National Team formée, les entraînements ont lieu toutes les semaines de janvier à septembre. Chaque candidat-e est entouré-e d'un-e expert-e dans son domaine. En parallèle, un coaching physique et mental est orchestré et géré par SwissSkills. « Nous organisons des Team week-ends qui permettent d'asseoir la cohésion dans les bi-

nômes compétiteur-rice – expert-e. C'est essentiel pour une préparation optimale », déclare Laurent Seppey. Tout s'accélère dans les six derniers mois précédant la compétition. « Les jeunes sont encadré-e-s comme des sportif-ve-s de haut niveau, ils ont une formation médias et un suivi global. Ce dernier semestre est un accélérateur de maturité », constate le chef d'équipe.

Il faut dire que les jeunes bénéficient d'un coaching mental individualisé. « Ce suivi est important avant la compétition, pendant et surtout après », souligne Laurent Seppey, avant d'expliquer : « Quand tout est passé, les jeunes peuvent ressentir un sentiment de déprime car ils se donnent corps et âmes pour les WorldSkills. Ces suivis individualisés leur permettent de ne pas se retrouver abandonnés à eux-mêmes. »

Tout cela a un coût. Celui-ci est pris en charge en partie par SwissSkills qui est une fondation publique-privée dont le partenaire principal est UBS. Pour la préparation, chaque jeune reçoit 8000 francs et chaque expert-e touche 12 000 francs. La Confédération participe aussi via le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) en prenant en charge les hébergements, la subsistance, etc. durant les Team week-ends. « Ce soutien financier montre que le monde politique est convaincu par l'importance de ces compétitions », note Laurent Seppey qui se réjouit de l'intérêt porté par les politiques à la formation duale.

L'Asie dans le viseur

Les équipes à battre sont les asiatiques : les Chinois, les Singapouriens, les Coréens. « Ils sont préparés dans d'immenses centres où ils ne font que répéter les mêmes gestes en vue d'une victoire », raconte Laurent Seppey. Pour eux, décrocher une mé-



lequel ils se préparent comme des sportif·ve·s.

essionnel·le



daille a un tout autre goût puisqu'elle leur permet de changer de classe sociale, de se voir offrir une place de travail pour l'Etat ou de gagner jusqu'à 50 000 francs. « Nos candidat·e·s suisses ont beaucoup plus de mérite car ils s'entraînent tout en continuant de travailler. Les médailles qu'ils rapportent ont une autre valeur », estime le chef d'équipe.

Rebondir

Alors que gagnent-ils ? « De l'expérience, des compétences personnelles et professionnelles, un réseau », énumère Laurent Seppey. Une récompense financière avait été instaurée, mais SwissSkills est revenue en arrière car les jeunes ont besoin d'argent avant les compétitions, pour se préparer. « Les participant·e·s cherchent davantage des possibilités d'évolution, de perfectionnement, qu'une somme d'argent », affirme Laurent Seppey.

Un point de vue que partage Michel Tinguely. L'homme coaché les jeunes dans les épreuves liées à la mécanique sur automobile, aux EuroSkills et aux WorldSkills depuis plus de vingt ans. « En un an, ces jeunes évoluent énormément dans leur pratique du métier », explique le coach. Lui-même n'y a jamais participé, mais il s'engage par passion pour l'automobile, tout d'abord, et la fierté de représenter la Suisse. « Ces compétitions véhiculent des valeurs nobles comme l'esprit d'équipe, le fair-play et l'excellence dans les métiers techniques. »

Et force est de constater que ces championnats changent leur vie sur le plan privé et professionnel. Laurent Seppey en veut pour preuve l'expérience d'anciens participants qui, après les WorldSkills, affrontent des épreuves ou des projets avec une grande sérénité. « Les compétitions les poussent à dépasser leurs limites. Ils apprennent à canaliser leur énergie et à rebondir », souligne le chef d'équipe. Et, plusieurs ancien·ne·s médaillé·e·s sont aujourd'hui chef·fe d'entreprise ou cadres. Toutes et tous sont de vrai·e·s ambassadeur·rice·s de la formation duale.



3 questions à Alain Chapuis représentant cantonal pour les SwissSkills

Quels sont les liens entre l'UPCF et les SwissSkills et les EuroSkills ou les WorldSkills ?

Tout d'abord, j'ai la chance d'être le représentant cantonal des SwissSkills et de travailler à l'UPCF en tant que secrétaire patronal. Ce lien entre les deux fait sens puisque l'UPCF est très engagée dans la promotion de la formation professionnelle duale d'une part, et d'autre part au travers des associations professionnelles qu'elle gère. Ces dernières organisent, pour leurs jeunes, des championnats qualificatifs aux SwissSkills et les meilleure·s de cette compétition peuvent concourir aux EuroSkills ou aux WorldSkills. Ces concours internationaux rassemblent les meilleurs apprenti·e·s du pays qui eux-mêmes sont des exemples de l'excellence qu'il est possible d'atteindre en ayant fait un apprentissage. Les prochains WorldSkills se déroulant à Lyon, l'UPCF a décidé d'y envoyer une délégation.

En quoi consiste votre mandat de représentant cantonal pour les SwissSkills ?

Il faut savoir que chaque canton romand dispose d'un représentant cantonal pour SwissSkills. Notre rôle est de faire « infuser » les SwissSkills, et ce qu'ils représentent, auprès des différents acteurs actifs dans la formation professionnelle. Nous sensibilisons les entreprises formatrices aux bénéfices d'une participation de leurs apprenti·e·s à cette compétition. En parallèle, un travail est effectué dans les écoles professionnelles pour inviter les apprenti·e·s à participer au concours. Finalement, nous allons aussi dans les cycles d'orientation dans le but d'intéresser les écolier·ère·s aux SwissSkills et ainsi promouvoir la formation duale dans son ensemble.

Les entreprises sont mises à contribution lorsqu'un de leurs jeunes participe à une compétition comme les SwissSkills ou les WorldSkills. Comment réagissent-elles ?

Il est difficile de donner une réponse générale, mais la grande majorité se montre très réceptive et active dans l'encadrement de leur jeune. De plus en plus d'exemples montrent que les entreprises qui ont eu un·e participant·e ou un·e médaillé·e ont un rayonnement dans leur secteur d'activité. En parallèle, les jeunes acquièrent de nouvelles compétences professionnelles et personnelles qui leur sont utiles par la suite pour évoluer dans leur carrière.



45 Jugendliche nehmen an den WorldSkills 2024 teil und bereiten sich wie Sportler und

Professionelle Athletenbetreu

Die WorldSkills finden im September 2024 in Lyon statt. Das Nationalteam besteht aus 45 Jugendlichen, die sich sowohl physisch als auch mental auf den Wettbewerb vorbereiten. Ein engmaschiges Netzwerk von Spezialisten und Experten kümmert sich um ihre Betreuung. Laurent Seppey, der Teamchef, gibt dazu nähere Erläuterungen.

Marie Nicolet

Die Berufsweltmeisterschaften, die WorldSkills, werden vom 10. bis 15. September 2024 in Lyon ausgetragen. Teilnehmende junge Berufsleute und Lernende aus der ganzen Welt treten in verschiedenen Berufen und Disziplinen gegeneinander an. 45 Jugendliche aus der Schweiz repräsentieren dabei 41 Berufe. In einigen Fachrichtungen, wie beispielsweise Garten- und Landschaftsbau, werden die Wettkämpfe im Zweierteam ausgetragen.

Die jungen Berufsleute, die derzeit auf dem offiziellen Foto des Nationalteams zu sehen sind, bringen bereits Erfahrung aus verschiedenen Wettbewerben mit. «Die Auswahlverfahren werden von den OdAs (Organisationen der Arbeitswelt) der einzelnen Berufe organisiert», erklärt der Teamchef des Nationalteams, Laurent Seppey. Ausscheidungen finden je nach Beruf in Form von Berufsmeisterschaften, manchmal auf kantonaler oder regionaler Ebene, statt. Die besten Kandidatinnen und Kandidaten nehmen an den SwissSkills teil und die Gewinnerinnen und Gewinner werden schliesslich für die EuroSkills oder die WorldSkills ausgewählt. Einige durchlaufen eine letzte Auswahlrunde auf länderübergreifender Ebene, bevor sie offiziell ins Nationalteam aufgenommen werden. Dieser Prozess ist entscheidend, um junge Talente auszuwählen, die nicht nur in ihrem jeweiligen Beruf begabt sind, sondern auch die notwendige Motivation mitbringen, bis zum Ende des Wettbewerbs zu bestehen.

Reifebeschleuniger

Es braucht Ausdauer. Sobald das Nationalteam gebildet ist, findet von Januar bis September jede Woche eine Trainingseinheit statt. Jeder Kandidat und jede Kandidatin wird von einem Experten oder einer Expertin im jeweiligen Fachgebiet betreut. Gleichzeitig erfolgt ein physisches und mentales Coaching, das von SwissSkills organisiert und geleitet wird. «Um den Zusammenhalt zwischen den Kandidatinnen und Kandidaten sowie den Expertinnen und Experten zu stärken, veranstalten wir Teamweekends. Diese sind für eine optimale Vorbereitung unerlässlich», betont Laurent Seppey. In den letzten sechs Monaten vor dem Wettkampf nimmt alles Fahrt auf. «Die Jugendlichen werden wie Hochleistungssportlerinnen und -sportler betreut, erhalten eine Medienausbildung und umfassende Rundumbetreuung. Das letzte Halbjahr ist ein wahrer Reifebeschleuniger», stellt der Teamleiter fest.

Die Jugendlichen profitieren von einem individuellen mentalen Coaching. «Diese Betreuung ist vor dem Wettbewerb, während des Wettbewerbs und besonders danach wichtig», unterstreicht Laurent Seppey und erklärt: «Nach Abschluss des



Wettbewerbs könnten die jungen Teilnehmenden ein Gefühl der Niedergeschlagenheit verspüren, da sie sich mit Leib und Seele für die WorldSkills eingesetzt haben. Die individuelle Betreuung hilft ihnen, sich nicht allein gelassen zu fühlen.»

All dies ist mit Kosten verbunden. Diese werden teilweise von den SwissSkills übernommen, einer öffentlich-privaten Stiftung, deren Hauptpartner die UBS ist. Für die Vorbereitung erhalten die Jugendlichen 8000 Franken und jede Expertin bzw. jeder Experte 12 000 Franken. Auch der Bund beteiligt sich über das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), indem die Kosten für Unterkunft, Verpflegung usw. während der Teamweekends übernommen werden. «Diese finanzielle Unterstützung zeigt, dass die Politik die Bedeutung dieser Wettkämpfe anerkennt», stellt Laurent Seppey fest und freut sich über das Interesse der Politik an der dualen Berufsbildung.

Asien im Fokus

Die Teams, die es zu schlagen gilt, stammen aus Asien: China, Singapur und Korea. «Sie werden in riesigen Trainingszentren vorbereitet, wo sie ständig dieselben Abläufe üben, um zu gewinnen», erklärt Laurent Seppey. Der Gewinn einer Auszeichnung hat für sie einen ganz anderen Stellenwert, da er den sozialen Aufstieg, einen staatlichen Arbeitsplatz oder sogar Einkommen von bis zu 50 000 Franken bedeuten kann. «Unsere Schweizer Kandidatinnen und Kandidaten haben viel mehr Anerkennung verdient, da sie hart trainieren und gleichzeitig arbeiten. Die Auszeichnungen, die sie mit nach Hause bringen, haben einen ganz anderen Wert», betont der Teamchef.

Sportlerinnen intensiv auf dieses Ereignis vor.

ung



Was nehmen die Teilnehmenden also aus den Wettbewerben mit? «Erfahrung, persönliche und berufliche Kompetenzen, ein erweitertes Netzwerk», zählt Laurent Seppey auf. Obwohl in der Vergangenheit Preisgelder eingeführt wurden, hat sich SwissSkills davon wieder distanziert, da die Jugendlichen vor den Wettkämpfen finanzielle Unterstützung benötigen, um sich angemessen vorzubereiten. «Die Teilnehmenden streben eher nach Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten als nach Geld», sagt Laurent Seppey.

Diese Ansicht teilt auch Michel Tinguely. Seit über 20 Jahren betreut er junge Menschen im Bereich Automechanik bei den EuroSkills und WorldSkills. «In einem Jahr entwickeln sie sich in ihrer beruflichen Praxis enorm weiter», erklärt der Coach. Obwohl er selbst nie teilgenommen hat, engagiert er sich aus Leidenschaft und mit Stolz, die Schweiz vertreten zu dürfen. «Diese Wettbewerbe fördern wichtige Werte wie Teamgeist, Fairplay und Spitzenleistungen in technischen Berufen.»

Es ist zudem festzustellen, dass diese Wettkämpfe das Leben der Teilnehmenden sowohl persönlich als auch beruflich nachhaltig verändern. Laurent Seppey belegt dies anhand von Erfahrungen ehemaliger Teilnehmender, die nach den WorldSkills Prüfungen oder Projekte mit grosser Gelassenheit angehen. «Die Wettbewerbe fordern sie heraus, ihre Grenzen zu überschreiten. Sie lernen, ihre Energie zu bündeln und sich nach Rückschlägen wieder aufzurappeln», betont der Teamchef. Viele ehemalige Medallengewinnerinnen und -gewinner sind heute Betriebsleiterinnen und -leiter oder Führungskräfte. Sie alle sind wahre Botschafterinnen und Botschafter der dualen Berufsbildung.



Drei Fragen an Alain Chapuis Kantonsvertreter für die SwissSkills

Welche Verbindung hat der FAV zu den SwissSkills, EuroSkills oder WorldSkills?

Zunächst einmal habe ich das Glück, der kantonale Vertreter der SwissSkills zu sein und beim FAV als Verbandssekretär zu arbeiten. Diese Verbindung macht Sinn, da sich der FAV einerseits stark für die Förderung der dualen Berufsbildung engagiert und er andererseits verschiedene Berufsverbände verwaltet. Letztere organisieren für ihre Jugendlichen Qualifikationswettbewerbe für die SwissSkills und die Besten dieses Wettbewerbs können an den EuroSkills oder den WorldSkills teilnehmen. Diese internationalen Wettbewerbe bringen die besten Lernenden des Landes zusammen, die ihrerseits Beispiele für die Spitzenleistungen sind, die man mit einer Berufslehre erreichen kann. Da die nächsten WorldSkills in Lyon stattfinden, hat der FAV beschlossen, eine Delegation zu entsenden.

Worin besteht Ihr Mandat als Kantonsvertreter für die SwissSkills?

Jeder Westschweizer Kanton hat einen kantonalen Vertreter für die SwissSkills. Unsere Aufgabe ist es, die SwissSkills und das, wofür sie stehen, bei den verschiedenen Akteuren der Berufsbildung «zu verbreiten». Wir sensibilisieren die Lehrbetriebe für die Vorteile, die eine Teilnahme ihrer Lernenden an diesem Wettbewerb mit sich bringt. Parallel dazu wird in den Berufsschulen daran gearbeitet, die Lernenden zur Teilnahme am Wettbewerb zu motivieren. Schliesslich gehen wir auch in die Orientierungsschulen, um die Schülerinnen und Schüler für die SwissSkills zu interessieren und so die duale Ausbildung als Ganzes zu fördern.

Unternehmen sind gefordert, wenn einer ihrer Jugendlichen an einem Wettbewerb wie den SwissSkills oder den WorldSkills teilnimmt.

Wie reagieren sie darauf?

Es ist schwierig, eine allgemeine Antwort zu geben, aber die grosse Mehrheit zeigt sich sehr aufgeschlossen und aktiv bei der Betreuung ihrer Jugendlichen. Es gibt immer mehr Beispiele, die zeigen, dass Unternehmen, die einen jungen Teilnehmenden oder Medallengewinner und -gewinnerinnen hatten, in ihrer Branche eine starke Ausstrahlung haben. Parallel dazu erwerben die Jugendlichen neue berufliche und persönliche Kompetenzen, die ihnen später bei ihrer beruflichen Entwicklung von Nutzen sein werden.



Le cabinet médical LocalMed Gurmels s'est lancé dans la formation professionnelle en 2020 et prend son rôle d'entreprise formatrice très au sérieux.

Former pour construire l'avenir

Le cabinet médical LocalMed Gurmels a reçu, lors de la dernière Rentrée des Entreprises, le prix de **meilleure entreprise formatrice dans la catégorie Services, commerce et santé**. Une belle surprise pour l'équipe qui s'engage au complet dans l'encadrement des apprenti·e·s.

Marie Nicolet

Nous ne trouvions pas de personnel qualifié à engager», commence Dr med. Miriam Marchon, directrice des cabinets médicaux LocalMed de Gurmels et de Laupen. Partant de ce constat, l'entreprise a commencé à former des apprenti·e·s en 2020. «S'impliquer dans la formation professionnelle revient aussi pour nous à apporter notre contribution à la société, détaille Hélène Portmann, responsable de la formation professionnelle au sein du cabinet de Gurmels. Cela nous permet de transmettre nos expériences aux prochaines générations.»

Et elles sont demandeuses. En effet, le secteur ne souffre pas du manque d'intérêt des jeunes. En 2023, le cabinet a reçu une

trentaine de dossiers pour une seule place d'apprentissage. Une sélection s'est donc imposée. «Nous organisons des stages qui nous permettent de voir la motivation des jeunes, mais aussi leurs résultats en sciences et en langues car nous travaillons souvent en français et en allemand», souligne Hélène Portmann. L'âge des jeunes compte aussi. «De manière générale, nous préférons les jeunes de 16 ans ou celles et ceux qui ont une formation préalable car les apprenti·e·s sont confronté·e·s aux patient·e·s, ce qui demande du professionnalisme et de la maturité», ajoute Dr med. Miriam Marchon.

Une fois dans l'équipe, l'apprenti·e est deux ou trois jours – en fonction de son

année de formation – à l'école et le reste dans le cabinet où toute l'équipe l'encadre. «Je suis la référente, mais nous ne sommes pas une grande entreprise, alors tout le monde s'implique», explique Hélène Portmann. Au début, les jeunes se montrent timides et ont besoin de prendre confiance. «L'apprentissage n'est pas seulement une formation professionnelle, c'est aussi une formation de personnalité et de vie», note Hélène Portmann. En parallèle de la formation duale, le cabinet forme aussi des médecins assistants. «Nos motivations sont les mêmes que pour la formation des apprenti·e·s, nous devons travailler pour construire le futur du cabinet», souligne Dr med. Miriam Marchon.

La première apprentie

Tous ces jeunes en formation poussent le personnel à rester à jour avec les techniques et technologies actuelles ainsi qu'avec la digitalisation. «Nous avons une équipe très hétéroclite ce qui crée des échanges intéressants et qui nous permet d'avoir un bon équilibre», souligne la directrice qui note que le métier d'assistant·e médical·e commence à se masculiniser. Un changement bénéfique selon elle.

En recevant le prix de meilleure entreprise formatrice, lors de la dernière Rentrée des Entreprises, l'équipe du cabinet médical a été très surprise. «Nous sommes très fiers de Noélie Bögli (ndlr.: l'apprentie qui a remporté le prix de la meilleure apprentie) car elle s'est beaucoup impliquée. Pour nous, cette récompense a beaucoup de valeur puisque nous investissons du temps et de l'énergie pour la formation professionnelle», note Dr med. Miriam Marchon. «D'autant plus qu'elle était la toute première apprentie que nous formions, ajoute tout sourire Hélène Portmann. Cela montre que nous avons fait du bon travail.»



Année de fondation de l'entreprise: 2017

Nombre d'employé·e·s: 24

Nombre d'apprentie·s: 2

Secteur d'activité: cabinet médical

Responsable de la formation professionnelle: Hélène Portmann et Korina Sfera



Das Ärztezentrum LocalMed in Gurmels hat im Jahr 2020 mit der Berufsausbildung begonnen und nimmt seine Rolle als Ausbildungsbetrieb sehr ernst.

Ausbilden, um die Zukunft mitzustalten

Das Ärztezentrum LocalMed in Gurmels wurde beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen als **bester Ausbildungsbetrieb in der Kategorie Dienstleistungen, Handel und Gesundheit** ausgezeichnet – eine erfreuliche Überraschung für das Praxisteam, das sich voll und ganz für die Betreuung der Lernenden engagiert.

Marie Nicolet

Wir konnten kein qualifiziertes Personal finden, das wir hätten einstellen können», erklärt Dr. med. Miriam Marchon, Leiterin der LocalMed-Ärztezentren in Gurmels und Laupen. Aufgrund dieser Erkenntnis begann das Unternehmen im Jahr 2020 mit der Ausbildung von Lernenden. Hélène Portmann, zuständig für die Berufsausbildung in der Praxis in Gurmels, betont: «Unser Engagement in der Berufsausbildung bedeutet gleichzeitig, dass wir einen Beitrag für die Allgemeinheit leisten. So können wir unsere Erfahrungen an die nächsten Generationen weitergeben.»

Und diese sind da. In diesem Sektor besteht kein Mangel an Interesse seitens der jungen Menschen. Im Jahr 2023 er-

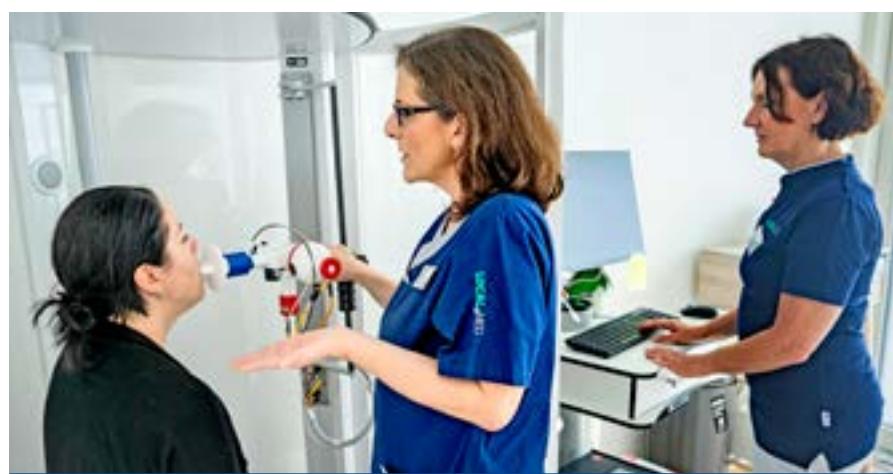
hielt die Praxis rund 30 Bewerbungen für eine einzige Lehrstelle, was eine sorgfältige Auswahl erforderlich machte. «Wir organisieren Schnuppertage, um die Motivation der Jugendlichen zu bewerten und auch ihre Leistungen in Naturwissenschaften und Sprachen zu erkennen, insbesondere da wir häufig zweisprachig arbeiten», hebt Hélène Portmann hervor. Auch das Alter der Bewerberinnen und Bewerber spielt eine entscheidende Rolle. «Im Allgemeinen bevorzugen wir 16-Jährige oder solche mit entsprechender Vorbildung, da die Lernenden in direktem Kontakt mit Patientinnen und Patienten stehen und dies ein hohes Mass an Professionalität und Reife erfordert», ergänzt Dr. med. Miriam Marchon.

Nachdem die Lernenden einmal im Team aktiv sind, absolvieren sie – abhängig vom Ausbildungsjahr – zwei oder drei Tage in der Berufsschule und verbringen den Rest in der Praxis, wo das gesamte Praxisteam für ihre Betreuung sorgt. «Ich bin die Ansprechperson, aber da wir kein grosser Betrieb sind, bringt sich jede und jeder aktiv ein», erläutert Hélène Portmann. Zu Beginn sind die Jugendlichen oft schüchtern und müssen erst Vertrauen aufbauen. «Die Lehre ist nicht nur eine berufliche Ausbildung, sondern auch eine Persönlichkeits- und Lebensschulung», hebt Hélène Portmann hervor. Neben der dualen Ausbildung werden in der Praxis auch Assistenzärztinnen und Assistenzärzte ausgebildet. «Unsere Motivation ist die gleiche wie bei der Ausbildung von Lernenden. Wir arbeiten daran, die Zukunft des Ärztezentrums mitzustalten», betont Dr. med. Miriam Marchon.

Die erste Lernende

All diese jungen Menschen in Ausbildung fordern das Personal heraus, mit den aktuellen Techniken und Technologien sowie der Digitalisierung Schritt zu halten. «Wir haben ein sehr heterogenes Team, was zu einem interessanten Austausch führt und uns eine gute Ausgewogenheit verschafft», betont die Leiterin und merkt an, dass der Beruf der medizinischen Praxisassistenz zunehmend auch Männer anspricht. Eine positive Veränderung, wie sie findet.

Das Team des Ärztezentrums war sehr überrascht, beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen die Auszeichnung als besten Ausbildungsbetrieb zu erhalten. «Wir sind sehr stolz auf Noélie Bögli, die den Preis für die beste Lernende gewonnen hat, denn sie hat sich außerordentlich engagiert. Diese Auszeichnung ist für uns von grossem Wert, da wir viel Zeit und Energie in die Berufsausbildung investieren», betont Dr. med. Miriam Marchon. Hélène Portmann fügt mit einem Lächeln hinzu: «Umso mehr, als sie die allererste Lernende war, die wir ausgebildet haben. Das zeigt, dass wir gute Arbeit geleistet haben.»



Gründungsjahr des Unternehmens: 2017

Anzahl Beschäftigte: 24

Anzahl Lernende: 2

Tätigkeitsbereich: Arztpraxis

Verantwortlich für die Berufsausbildung: Hélène Portmann und Korina Sfera



Certain·e·s apprenti·e·s optent pour les métiers de la technique du bâtiment afin d'avoir un impact sur le changement climatique. Alex Pilloud, patron de A. Pilloud SA, les encourage.

Un apprentissage qui compte

L'entreprise A. Pilloud SA a été récompensée du prix de **meilleure entreprise formatrice dans la catégorie Technique de la construction**, lors de la dernière Rentrée des Entreprises. Une belle récompense pour le patron qui s'implique beaucoup dans l'encadrement des apprenti·e·s.

Marie Nicolet

Nous engageons un·e apprenti·e tous les deux ans», commence Alex Pilloud, patron d'A. Pilloud SA, entreprise basée à Châtel-Saint-Denis. Il explique: «J'aime leur laisser la première année pour montrer leur motivation.» Le décor est planté et raconte l'implication de l'entreprise dans l'accompagnement des jeunes qu'elle forme.

Un système d'encadrement des apprenti·e·s est mené sur le plan opérationnel par Hervé Thorimbert, contremaître. «Nous faisons des exercices pratiques et théoriques en fonction des retours que nous obtenons lors des cours interentreprises et des échanges avec les professeurs», détaille le patron qui ajoute que l'encadrement est adapté en fonction des besoins de chaque jeune. Ainsi, le prix reçu lors de la dernière Rentrée des Entreprises représente une vraie reconnaissance de tout le travail et l'énergie investis, dans la formation professionnelle au sein de l'entreprise: «Il s'agit d'une reconnaissance du monde de l'artisanat et de la construction. C'est très valorisant et cela nous encourage pour continuer à former la relève dans notre profession.»

Il ne nie pas le défi que représente la formation professionnelle. «Lorsque les jeunes arrivent chez nous, ils sortent de l'école et entrent dans le monde du travail, un monde d'adultes. On les découvre, ainsi que leurs parents. On apprend à commu-



niquer avec eux pour les accompagner au mieux et leur transmettre notre savoir.» Le patron et son équipe relèvent ce challenge depuis 2012 et le trouvent valorisant: «Ces jeunes évoluent énormément en quatre ans. On les voit grandir et s'affirmer. C'est beau.» Il ajoute que grâce à cette jeunesse, un cercle vertueux se crée et pousse le personnel à se maintenir à niveau.

Agir concrètement

Ces jeunes insufflent aussi dans l'entreprise leur sensibilité aux changements climatiques. «Ce n'est pas tout de militer, remarque Alex Pilloud. Les métiers de la technique du bâtiment leur offrent la possibilité d'agir concrètement.» En effet, ce secteur d'activité concerne par exemple l'assainissement des bâtiments sur le plan énergétique, au travers de leur isolation, du renouvellement des chauffages en pompes à chaleur, ou encore de l'installation de panneaux photovoltaïques.

Dans ce contexte, les apprenti·e·s se pressent-ils·elles au portillon? «Pas vraiment, regrette Alex Pilloud. Notre métier souffre d'une image dégradée liée aux métiers manuels. Les jeunes sont souvent orienté·e·s en fonction de leurs résultats scolaires plus que selon leurs envies et leurs intérêts.» Il enchaîne: «C'est très regrettable, car la société a besoin de main d'œuvre qualifiée dans ces domaines. Si on ne bouge pas pour intégrer des gens formés dans les métiers techniques, il sera impossible d'atteindre les objectifs fixés par nos décideurs.» Ce d'autant plus que ces métiers ouvrent des portes comme celle du brevet et de la maîtrise fédérale. Alex Pilloud en est la preuve. «J'étais en section prégymnasiaire, l'orienteur voulait me faire suivre une filière académique, mais je rêvais de grand air. J'ai finalement réussi trois apprentissages et deux maîtrises fédérales. Je ne pense pas avoir loupé ma vie», témoigne le patron.

Année de fondation de l'entreprise: 1972 sous la raison individuelle Alexis Pilloud.

Elle a été reprise en 2003 par Alex Pilloud.

Nombre d'employé·e·s: 9

Nombre d'apprenti·e·s: 1

Secteur d'activité: Enveloppe et technique du bâtiment

Responsable de la formation professionnelle: Hervé Thorimbert et Alex Pilloud



Einige Lernende entscheiden sich bewusst für Berufe in der Gebäudetechnik, um aktiv Einfluss auf die Auswirkungen des Klimawandels zu nehmen. Alex Pilloud, der Firmenchef von A. Pilloud SA, unterstützt sie dabei.

Eine Berufslehre, die zählt

Das Unternehmen A. Pilloud SA wurde anlässlich des letzten Herbstaftakts der Unternehmen mit dem **Preis als bester Ausbildungsbetrieb in der Kategorie Bautechnik** ausgezeichnet. Das ist eine bedeutende Anerkennung für den Unternehmer, der sich stark für die Betreuung der Lernenden einsetzt.

Marie Nicolet

Wir stellen alle zwei Jahre einen Lernenden ein», erklärt Alex Pilloud, der Firmenchef von A. Pilloud SA, einem Unternehmen mit Sitz in Châtel-St-Denis. Dabei betont er: «Ich gebe ihnen gerne das erste Jahr Zeit, damit sie ihre Begeisterung entfalten können.» Dies bildet den Grundstein für das Engagement des Unternehmens in der Ausbildung junger Talente.

Ein spezielles Betreuungssystem für die Lernenden wird auf betrieblicher Ebene unter der Leitung des Vorarbeiters Hervé Thorimbert umgesetzt. «Wir führen praktische und theoretische Übungen durch, basierend auf den Rückmeldungen aus den überbetrieblichen Kursen und dem Austausch mit den Fachlehrern», erläutert der Firmenchef und fügt hinzu, dass die Betreuung den individuellen Bedürfnissen jedes einzelnen Jugendlichen angepasst wird. Die erhaltene Auszeichnung beim letzten Herbstaftakt der Unternehmen ist eine echte Anerkennung für all die Arbeit und Energie, die in die Berufsausbildung innerhalb des Unternehmens gesteckt wird. «Es ist eine Wertschätzung für das Handwerk und das Baugewerbe. Das ist sehr wertvoll und ermutigt uns, weiterhin qualifizierte Nachwuchskräfte für unseren Berufszweig auszubilden.»

Er unterschätzt keineswegs die Herausforderungen, die die Berufsausbildung mit sich bringt. «Wenn die Jugendlichen zu uns kommen, verlassen sie die Schule und betreten die Arbeitswelt – eine Welt der Erwachsenen. Dabei lernen wir nicht nur die Lernenden, sondern auch ihre Eltern kennen. Es erfordert die Fähigkeit, mit ihnen zu kommunizieren, um sie bestmöglich zu betreuen und ihnen unser Wissen zu vermitteln», erklärt der Unternehmer. Er und sein Team stellen sich dieser Herausforde-

rung seit 2012 und empfinden sie als bereichernd: «Die jungen Menschen entwickeln sich in vier Jahren enorm. Man kann förmlich zusehen, wie sie sich entfalten und behaupten. Das ist wirklich schön.» Er fügt hinzu, dass die Zusammenarbeit mit den Jugendlichen einen positiven Effekt hat, der die Mitarbeitenden dazu motiviert, stets auf dem neuesten Stand zu bleiben.

Konkret handeln

Die jungen Leute bringen ihre Sorge bezüglich des Klimawandels aktiv in das Unternehmen ein. Alex Pilloud unterstreicht: «Es geht nicht nur darum, sich für etwas stark zu machen. Die Berufe in der Gebäudetechnik bieten ihnen die Möglichkeit, konkret zu handeln.» In diesem Bereich geht es beispielsweise um die energetische Sanierung von Gebäuden durch Dämmung, die Erneuerung von Heizungen mittels Wärmepumpen oder die Installation von Photovoltaikanlagen.

Wie sieht es mit dem Zulauf von Lernenden aus? «Nicht wirklich vielversprechend», bedauert Alex Pilloud. «Unser Beruf leidet unter dem negativen Bild handwerklicher Berufe. Jugendliche werden oft nach ihren schulischen Leistungen und nicht nach ihren Wünschen und Interessen beraten.» Er fügt hinzu: «Das ist äusserst bedauerlich, denn unsere Gesellschaft benötigt qualifizierte Arbeitskräfte in diesen Bereichen. Wenn wir nicht vor-

wärtsmachen, um ausgebildete Fachkräfte in technischen Berufen zu fördern, wird es unmöglich sein, die von unseren politischen Entscheidungsträgern gesetzten Ziele zu erreichen.» Dies gilt umso mehr, als diese Berufe Türen zu weiteren Qualifikationen öffnen, wie beispielsweise dem eidgenössischen Fachausweis und der Meisterprüfung. Alex Pilloud ist hierfür das beste Beispiel. «Ich war in der progymnasialen Klasse, der Berufsberater wollte mich auf einen akademischen Weg schicken, aber ich träumte von einer Tätigkeit im Freien. Letztendlich habe ich drei Berufslehren und zwei eidgenössische Meisterprüfungen abgeschlossen. Ich glaube nicht, dass ich mein Leben verpfuscht habe», sagt der Firmenchef.



Gründungsjahr des Unternehmens: 1972 als Einzelfirma Alexis Pilloud, Übernahme durch Alex Pilloud im Jahr 2003.

Anzahl Beschäftigte: 9

Anzahl Lernende: 1

Tätigkeitsbereich: Gebäudehülle und -technik

Verantwortlich für die Berufsausbildung: Hervé Thorimbert und Alex Pilloud



Constructeur métallique, un apprentissage qui commence à l'Ecole du Métal et qui se poursuit au cœur d'une entreprise de 300 personnes.

« Les apprenti·e·s sont les patrons de demain »

Morand Constructions Métalliques SA a reçu, lors de la dernière Rentrée des Entreprises, le prix de **meilleure entreprise formatrice dans la catégorie Technique et mécanique**. Une récompense importante pour l'entreprise qui encadre une trentaine de jeunes chaque année.

Marie Nicolet

Depuis qu'elle a atteint une taille suffisante pour former des apprenti·e·s, l'entreprise Morand Constructions Métalliques SA s'investit dans la formation duale. Fondée en 1899, l'entreprise engage aujourd'hui près de 300 personnes et encadre entre 25 et 30 apprenti·e·s dans quatre professions: constructeur·rice métallique, dessinateur·rice constructeur·rice sur métal, employé·e de commerce et logisticien·ne.

L'accompagnement des jeunes diffère selon les secteurs. «Les apprenti·e·s en constructions métalliques commencent leur formation par une année à l'Ecole du Métal à Bulle», explique Jean-François Suchet, directeur général. Cet établissement privé a été fondé en 2006 par les entreprises CMA SA, Morand Constructions Métalliques SA, Progin SA Métal et Sottas SA. «Notre but était de rendre la formation attractive pour les jeunes, mais aussi de convaincre les parents. Ils peuvent parfois se montrer réticents à envoyer leurs enfants dans de très grandes entreprises comme les nôtres», explique Jean-François Suchet. A l'Ecole du Métal, les jeunes bénéficient de locaux aménagés et d'un formateur qui leur enseigne les bases du métier. Ce modèle a si bien fait ses preuves qu'il est repris dans d'autres cantons. Il a même été étendu, en 2021, à la formation de dessinateur·rice constructeur·rice sur métal.

La première année terminée, les jeunes intègrent l'entreprise et un responsable de la formation les suit et adapte les exercices en fonction de leur cursus et de leurs besoins. «La formation professionnelle est un investissement important, reconnaît Jean-François Suchet. Nous devons transmettre notre savoir car nous ne sommes

que de passage. Les apprenti·e·s d'aujourd'hui sont les patrons de demain.»

Des portes qui s'ouvrent

Tout a été réfléchi pour que les jeunes se sentent à l'aise et l'entreprise redouble d'inventivité pour attirer les apprenti·e·s dans le métier. C'est d'ailleurs dans cette optique que l'Ecole du Métal ouvre ses portes deux fois par an. Ce rendez-vous permet aux visiteurs de voir concrètement ce qui est appris

dans la formation. Il faut dire que l'entreprise a aussi à gagner à inspirer la jeunesse. «Les apprenti·e·s apportent un nouveau regard dans l'entreprise. Ils sont nos collaborateur·rice·s de demain», rappelle le directeur général qui précise que l'entreprise fait tout pour engager les jeunes qu'elle forme et leur permettre d'évoluer. Elle leur propose des formations continues, les encourage à continuer de se former en faisant un brevet, une maîtrise fédérale ou une école d'ingénieurs.

Dans ce contexte, le prix reçu lors de la Rentrée des Entreprises est une vraie satisfaction pour Morand Constructions Métalliques. «Il s'agit d'une récompense qui permet de valoriser le travail effectué par les formateurs et tous les collaborateur·rice·s qui encadrent nos jeunes», souligne Jean-François Suchet.



Année de fondation de l'entreprise: 1899

Nombre d'employé·e·s: plus de 300

Nombre d'apprenti·e·s: 30

Secteur d'activité: constructions métalliques

Responsable de la formation professionnelle: Gregory Dousse (pour les apprenti·e·s constructeur·rice·s métalliques), Claude Savary (pour les apprenti·e·s dessinateur·rice·s constructeur·rice·s sur métal), Christianne Castella (pour les apprenti·e·s employé·e·s de commerce), Jérôme Doutaz (pour les apprenti·e·s logisticien·ne·s).



Metallbauer/in, eine Berufslehre, die an der Ecole du Métal beginnt und in einem Unternehmen mit 300 Beschäftigten fortgesetzt wird.

«Die Lernenden von heute sind die Chefs von morgen»

Morand Constructions Métalliques SA wurde beim letzten Herbstaftakt der Unternehmen mit dem **Preis als bester Ausbildungsbetrieb in der Kategorie Technik und Mechanik** ausgezeichnet. Eine bedeutende Anerkennung für das Unternehmen, das jährlich etwa 30 junge Menschen ausbildet.

Marie Nicolet

Seitdem das Unternehmen Morand Constructions Métalliques SA eine entsprechende Grösse für die Ausbildung von Lernenden erreicht hat, engagiert es sich aktiv in der dualen Berufsbildung. Das im Jahr 1899 gegründete Unternehmen beschäftigt heute fast 300 Personen und betreut zwischen 25 und 30 Lernende in vier verschiedenen Berufen: Metallbauer/in, Metallbaukonstrukteur/in, Kauffrau/Kaufmann und Logistiker/in.

Die Betreuung der Jugendlichen variiert je nach Sektor. «Die Lernenden im Bereich Metallbau starten ihre Ausbildung zunächst mit einem Jahr an der Ecole du Métal in Bulle», erläutert Jean-François Suchet, der Generaldirektor. Diese private Einrichtung wurde 2006 durch eine gemeinsame Initiative der Unternehmen CMA SA, Morand Constructions Métalliques SA, Progin SA Métal und Sottas SA ins Leben gerufen. «Unser Ziel war es, die Ausbildung für junge Menschen attraktiv zu gestalten, aber auch die Eltern zu überzeugen. Manchmal zögern sie, ihre Kinder in so grosse Unternehmen wie unseres zu schicken», fügt Jean-François Suchet hinzu. In der Ecole du Métal stehen den Lernenden optimal ausgestattete Räumlichkeiten zur Verfügung und ein erfahrener Ausbildner vermittelt ihnen die Grundlagen des Berufs. Dieses Modell hat sich so gut bewährt, dass es mittlerweile auch in anderen Kantonen übernommen wurde. Im Jahr 2021 wurde es sogar auf die Ausbildung zum bzw. zur Metallbaukonstrukteur/in ausgedehnt.

Nach Abschluss ihres ersten Jahres treten die Jugendlichen in das Unternehmen

ein, wo sie von einer Ausbildungsverantwortlichen betreut werden. Dieser passt die praktischen Aufgaben an ihren Bildungsgang und ihre individuellen Bedürfnisse an. Jean-François Suchet betont: «Die Berufsausbildung ist eine bedeutende Investition. Es ist wichtig, unser Wissen weiterzugeben, denn wir sind nur auf der Durchreise. Die Lernenden von heute sind die Chefs von morgen».

Türen, die sich öffnen

Alles wurde sorgfältig durchdacht, damit sich die jungen Menschen im Unternehmen wohlfühlen. Das Unternehmen lässt sich einiges einfallen, um Lernende für den Berufszweig zu gewinnen. Deshalb öffnet die Ecole du Métal zweimal im Jahr ihre Türen. Bei dieser Gelegenheit können die Besucherinnen und Besucher hautnah miterleben, was in der Ausbildung vermittelt wird. Auch das Unternehmen profitiert von der Inspiration der Jugendlichen. «Die Lernenden bringen eine andere Sichtweise in den Betrieb ein. Sie sind unsere Fachkräfte von morgen», betont der Generaldirektor. Das Unternehmen tut alles, um die ausgebildeten Nachwuchskräfte weiter zu beschäftigen und fördert ihre kontinuierliche Weiterentwicklung. Es bietet Weiterbildungen an



und ermutigt sie, sich stetig fortzubilden, um einen Fachausweis oder ein eidgenössisches Meisterdiplom zu erlangen oder gar die Ingenieurschule zu absolvieren.

In diesem Sinne ist der Preis, den Morand Constructions Métalliques anlässlich des Herbstaftakts der Unternehmen erhalten hat, eine echte Genugtuung. «Es ist eine Auszeichnung, die die Arbeit der Ausbildenden und aller Mitarbeitenden, die unsere Jugendlichen betreuen, wertschätzt», betont Jean-François Suchet.

Gründungsjahr des Unternehmens: 1899

Anzahl Beschäftige: über 300

Anzahl Lernende: 30

Tätigkeitsbereich: Metallbau

Verantwortlich für die Berufsausbildung: Gregory Dousse (für die Lernenden zum/zur Metallbauer/in), Claude Savary (für die Lernenden zum/zur Metallbaukonstrukteur/in), Christianne Castella (für die Lernenden zum/zur Kaufmann/frau), Jérôme Doutaz (für die Lernenden zum/zur Logistiker/in)



Prolongation du congé maternité et du congé de l'autre parent en cas de décès d'un des parents.

Nouvelles règles depuis le 1^{er} janvier 2024

Les dernières années ont vu l'introduction de plusieurs congés liés à la parentalité, tels que le congé paternité, le congé d'adoption ou le congé pour la prise en charge de proches ou d'un enfant gravement atteint dans sa santé. Depuis le 1^{er} janvier 2024, deux nouveaux congés sont ajoutés à cette liste. Le congé de paternité change par ailleurs de nom.

Martina Guillod

Congé en cas de décès de la mère
En cas de décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les quatorze semaines qui suivent, l'autre parent a droit à un congé de quatorze semaines à prendre de manière ininterrompue à compter du jour qui suit le décès. Ce droit existe indépendamment du nombre de jours de congé maternité que la mère a pu prendre avant son décès.

La personne bénéficiaire de ce congé est «l'autre parent», à savoir le père ou l'épouse de la mère.

Le nouveau congé se cumule avec le congé de l'autre parent (appelé «congé de paternité» jusqu'au 31 décembre 2023). Le premier doit précéder le deuxième. Ainsi, le père ou l'épouse de la mère bénéficie de quatorze semaines de congé dès le jour après le décès. Ensuite, il ou elle pourra encore prendre le solde de son congé de l'autre parent, soit dix jours au maximum. Le délai-cadre pour prendre le congé de l'autre parent, soit six mois dès la naissance de l'enfant, est suspendu pendant la durée de ce nouveau congé.

Un licenciement intervenant durant le congé est nul. Aucune réduction de vacances n'est possible.



Le congé est financé par le régime des allocations perte de gain selon les mêmes modalités que les allocations maternité.

Congé en cas de décès de l'autre parent

Les nouvelles règles prévoient également un congé pour la situation inverse, dans laquelle ce n'est pas la mère ayant accouché qui décède, mais l'autre parent légal de l'enfant (père ou épouse de la mère).

En effet, en cas de décès de l'autre parent dans les six mois suivant la naissance de l'enfant, la mère ayant accouché a droit à deux semaines de congé supplémentaires, à prendre sous la forme de semaines ou de journées isolées, dans un délai-cadre de six mois à compter du jour suivant le décès. Ce droit existe indépendamment du

nombre de jours de congé que l'autre parent a pris avant son décès. Le congé doit être pris après le congé maternité.

Contrairement à la situation prévalant en cas de décès de la mère, la protection contre le licenciement ne couvre pas forcément toute la durée du congé, suivant le moment auquel ce dernier est pris.

Comme pour le congé en cas de décès de la mère, aucune réduction de vacances n'est possible.

La mère ayant accouché peut toucher des allocations perte de gain de 80 % du salaire durant deux semaines à condition qu'elle ait été assurée obligatoirement à l'AVS pendant les neuf mois précédant la naissance et qu'au cours de cette période, elle ait exercé une activité lucrative durant au moins cinq mois.



Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs und des Urlaubs des anderen Elternteils im Todesfall eines Elternteils

Neue Regelungen ab 1. Januar 2024

Im Zusammenhang mit der Elternschaft wurden in den vergangenen Jahren verschiedene Arten von Urlaub eingeführt, darunter der Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub sowie Urlaub für die Pflege von Angehörigen oder eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes. Am 1. Januar 2024 sind dieser Liste zwei neue Urlaubsarten hinzugefügt worden. Zudem hat der Vaterschaftsurlaub seither einen neuen Namen.

Martina Guillod

Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder innerhalb der 14 Wochen danach, hat der andere Elternteil Anspruch auf einen ununterbrochenen 14-wöchigen Urlaub, der ab dem Tag nach dem Tod der Mutter gewährt wird. Dieser Anspruch besteht unabhängig von der Anzahl der Mutterschaftsurlaubstage, die die Mutter vor ihrem Tod bezogen hat.

Die berechtigte Person für diesen Urlaub ist der «andere Elternteil», das heißt der Vater oder die Ehefrau der verstorbenen Mutter. Der neue Urlaub wird mit dem Urlaub des anderen Elternteils (bis zum 31. Dezember 2023 als «Vaterschaftsurlaub»

bezeichnet) kumuliert. Der erste muss dem zweiten vorangehen. So erhält der Vater oder die Ehefrau der Mutter ab dem Tag nach dem Tod 14 Wochen Urlaub. Danach kann er oder sie seinen/ihren verbleibenden Teil des Urlaubs des anderen Elternteils beziehen, das heißt maximal zehn Tage. Die Rahmenfrist für den Bezug des Urlaubs des anderen Elternteils, nämlich sechs Monate ab der Geburt des Kindes, steht für die Dauer dieses neuen Urlaubs still.

Eine Kündigung, die während des Urlaubs erfolgt, ist ungültig. Eine Kürzung des Ferienanspruchs ist nicht möglich.

Die Finanzierung des Urlaubs erfolgt durch die Erwerbsersatzordnung nach

denselben Modalitäten wie die Mutterschaftsentschädigung.

Urlaub im Todesfall des anderen Elternteils

Die neuen Bestimmungen sehen auch einen Urlaubsanspruch für den umgekehrten Fall vor, in dem nicht die Mutter stirbt, sondern der andere gesetzliche Elternteil des Kindes (Vater oder Ehefrau der Mutter).

Verstirbt der andere Elternteil innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes, hat die Wöchnerin einen zusätzlichen Anspruch auf zwei Wochen Urlaub. Dieser Urlaub kann in Form von ganzen Wochen oder einzelnen Tagen innerhalb einer Rahmenfrist von sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod bezogen werden. Der Anspruch besteht unabhängig von der Anzahl der Urlaubstage, die der andere Elternteil vor dessen Tod bezogen hat. Der Urlaub muss nach dem Mutterschaftsurlaub bezogen werden.

Im Unterschied zur Regelung im Todesfall der Mutter erstreckt sich der Kündigungsschutz nicht zwangsläufig über die gesamte Urlaubsdauer, sondern hängt vom Zeitpunkt des Urlaubsbezugs ab.

Wie beim Urlaub im Todesfall der Mutter ist auch hier eine Kürzung des Ferienanspruchs nicht möglich.

Während der zwei Wochen hat die Wöchnerin Anspruch auf eine Erwerbsausfallsentschädigung in Höhe von 80 % des Lohnes, sofern sie während der neun Monate vor der Geburt obligatorisch in der AHV versichert war und in dieser Zeit mindestens fünf Monate erwerbstätig war.





FORMATION

Des RH au petit déjeuner

Le prochain petit déjeuner juridique aura lieu le 19 mars de 7h à 8h30 dans les locaux de l'UPCF. Il sera consacré à la jurisprudence dans le domaine des Ressources Humaines (RH). En droit du travail, il est important de suivre la jurisprudence en constante évolution pour pouvoir traiter correctement les cas RH qui se présentent dans chaque entreprise. Entre deux gorgées de café, Martina Guillod, juriste à l'UPCF, présentera quelques arrêts importants que le Tribunal fédéral a rendus ces derniers mois et qui sont susceptibles d'influencer votre pratique. Il est possible de suivre la présentation en ligne. Le délai d'inscription est fixé au 12 mars 2024.

FORTBILDUNG

HR beim Frühstück

Das nächste juristische Frühstück findet am 19. März von 7.00 bis 8.30 Uhr in den Räumlichkeiten des FAV statt. Es wird der Rechtsprechung im Personalbereich (HR) gewidmet sein. Im Arbeitsrecht ist es wichtig, die sich ständig ändernde Rechtsprechung zu verfolgen, um die HR-Fälle, die in jedem Unternehmen auftreten, richtig behandeln zu können. Zwischen Kaffee und Gipfeli wird Martina Guillod, Juristin beim FAV, einige wichtige Urteile vorstellen, die das Bundesgericht in den letzten Monaten gefällt hat und die Ihre Praxis beeinflussen können. Es besteht die Möglichkeit, die Präsentation online zu verfolgen.

Anmeldeschluss ist der 12. März 2024 (Präsentation nur auf Französisch).



AMBASSADEURS

Un livre pour accroître la notoriété de votre marque

«Le secret des ambassadeurs», rédigé par Olivier Varin, est un ouvrage conçu comme un manuel qui permet de transformer les clients en ambassadeurs d'une marque. Edité par l'AESPRI, ce livre se concentre sur des exemples concrets pour accompagner les lecteur·rice·s dans l'élaboration d'une stratégie de communication, sans se perdre dans la théorie.

Voir un aperçu du livre: lesecretdesambassadeurs.ch

BOTSCHAFTER

Ein Buch zur Steigerung Ihrer Markenbekanntheit

Das Buch «Le secret des ambassadeurs», verfasst von Olivier Varin, ist ein Handbuch, das darauf abzielt, Kunden zu Botschaftern Ihrer Marke zu machen. Dieses von AESPRI herausgegebene Buch basiert auf konkreten Beispielen und unterstützt die Lesenden dabei, eine Kommunikationsstrategie zu entwickeln, ohne sich in der Theorie zu verlieren. Das Buch ist nur auf Französisch erhältlich. Textauszug aus dem Buch: lesecretdesambassadeurs.ch

« Ils ne savaient pas que c'était impossible, alors ils l'ont fait. »
(Mark Twain)

« Sie wussten nicht, dass es unmöglich war, also taten sie es. »
(Mark Twain)

FORMATION

L'expérience du préapprentissage d'intégration

Le préapprentissage d'intégration (PAI) est un projet pilote cofinancé par la Confédération et le canton de Fribourg. Il se déroule sur une année scolaire et vise l'insertion professionnelle de personnes étrangères arrivées tardivement en Suisse par la préparation à une entrée dans la formation professionnelle. Si votre entreprise formatrice est intéressée par cette aventure humaine et souhaite former des personnes migrantes encore en apprentissage de la langue, n'hésitez pas à écrire à l'adresse epai-preapp-integration@edufr.ch.

AUSBILDUNG

Die Erfahrung der Integrationsvorlehre

Die Integrationsvorlehre (INVOL) ist ein vom Bund und vom Staat Freiburg mitfinanziertes Pilotprojekt. Die Dauer der INVOL beträgt ein Schuljahr. Die INVOL zielt auf die berufliche Integration ausländischer Personen, die erst spät in die Schweiz eingereist sind, indem es sie auf den Einstieg in die Berufsbildung vorbereitet. Falls Ihr Ausbildungsbetrieb Interesse an dieser wichtigen Aufgabe hat und Migrantinnen und Migranten, die sich noch im Sprachlernprozess befinden, ausbilden möchte, wenden Sie sich bitte an: epai-preapp-integration@edufr.ch.

Pour plus d'informations:
Weitere Informationen:



La BCF Arena aux couleurs de l'UPCF

Le 4 mars prochain, la BCF Arena brillera d'un bleu profond, couleur de l'UPCF. En effet, nous avons décidé de sponsoriser un match entre Gottéron et Berne. 44 ans jour pour jour après l'ascension des Dragons en Ligue nationale A, l'UPCF souhaite passer un message fort en faveur de l'apprentissage à tous les élèves du CO et à leurs parents qui hésitent quant à la suite à donner à la fin de leur scolarité obligatoire: l'apprentissage est la voie royale!

Die BCF-Arena in den Farben des FAV

Am kommenden 4. März wird die BCF-Arena im satten Blau des FAV erstrahlen. Wir haben uns entschieden, ein Spiel zwischen Gottéron und Bern zu sponsoren. Genau 44 Jahre nach dem historischen Aufstieg der Dragons in die Nationalliga A möchte der FAV eine starke Botschaft an alle OS-Schülerinnen und -Schüler und ihre Eltern senden, die noch unschlüssig darüber sind, wie es nach der obligatorischen Schulzeit weitergehen soll: Die Berufslehre ist der Königsweg!



90 ans au service de ses membres

L'Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA) – section Fribourg a célébré ses 90 ans au musée de l'automobile «Classic Cars Museum» à Safenwil. Fondée en 1933, la section fribourgeoise regroupe 178 membres. Elle est fortement engagée dans la formation des apprenti·e·s et la formation continue. En outre, elle défend les intérêts généraux et promeut l'image des professionnel·le·s de l'automobile dans le canton de Fribourg.

90 Jahre im Dienste seiner Mitglieder

Der Autogewerbeverband der Schweiz (AGVS) – Sektion Freiburg feierte sein 90-jähriges Bestehen im Automuseum «Classic Cars Museum» in Safenwil. Die Freiburger Sektion wurde 1933 gegründet und zählt 178 Mitglieder. Sie setzt sich besonders für die Ausbildung von Lernenden und die Weiterbildung ein. Darüber hinaus vertritt sie die Interessen und fördert das Ansehen des Autogewerbes im Kanton Freiburg.



L'AMRF rassemble 12 membres organisés en monopole. Un système particulier pour une profession qui a bien changé.

Au cœur des foyers

L'Association des maîtres-ramoneurs du canton de Fribourg s'est battue contre une motion pour libéraliser la profession. Un acte politique qui témoigne de toute la vitalité de cette entité pour défendre ses membres. Portrait d'une petite association engagée.



Cédric Hostettler

Marie Nicolet

Les maîtres-ramoneurs ont fait couler de l'encre en fin d'année 2023. Une motion demandait la libéralisation de la profession, alors qu'elle évolue traditionnellement en monopole. «Nous avons pris contact avec certain·e·s député·e·s pour leur expliquer que le système actuel fonctionne encore», déclare Cédric Hostettler, maître-ramoneur et président de l'Association des maîtres-ramoneurs fribourgeois (AMRF). Il se dit pourtant conscient qu'une libéralisation sera inéluctable dans un futur relativement proche, ce pour assurer l'avenir de la profession : «Le monopole bloque les entreprises car le nombre de chaudières à combustible diminue au profit de pompes à chaleur qui, elles, ne demandent pas d'intervention de notre part», explique le président. La motion a finalement été rejetée contre l'avis du Conseil d'Etat.

Ce statu quo engendre un travail, par l'association et l'Etablissement cantonal d'assurance des bâtiments (ECAB), de remaniement des 12 secteurs qui composent le canton de Fribourg. Un processus qui se déroule régulièrement et qui permet aux entreprises de ramonage de se répartir le territoire cantonal, monopole oblige.

Cet épisode politique démontre à quel point les maîtres-ramoneurs ont besoin de leur association professionnelle. Son but premier étant de défendre les intérêts de ses 12 membres, mais aussi d'édicter des recommandations pour la prévention des incendies.

Elle a aussi récemment été l'interlocutrice du Service de l'énergie pour contrôler toutes les installations combustibles du canton.

La relève peut être envisagée

Par ailleurs, la formation professionnelle est fondamentale pour l'AMRF, notamment car les entreprises sont autorisées à n'employer que du personnel qualifié. «Nous n'avons pas de manœuvre, car nous travaillons à la prévention des incendies, tout le personnel doit être formé», rappelle le président. Le nombre d'apprenti·e·s formé dans le canton varie beaucoup d'une année à l'autre. «Nous sommes présents dans les cycles d'orientation pour présenter notre profession, mais les jeunes apprennent à découvrir le métier soit en voyant le·la ramoneur-euse à la maison ou par le bouche-à-oreille», explique Cédric Hostettler qui précise qu'avec le nombre d'apprenti·e·s formé·e·s actuellement, la relève peut être envisagée dans le canton.

«Je pense que le métier véhicule une image réductrice, les gens ne savent pas vraiment ce que nous faisons, même si tout le monde a la visite d'un·e ramoneur-euse une fois par an», note le président. En clair, le métier de ramoneur-euse ne se résume plus à un homme qui visite le foyer avec ses grandes brosses et monte sur le toit de la maison pour nettoyer la cheminée. En réalité, les visites sur les toits se font toujours plus rares – pour des raisons de sécurité notamment –, même si elles sont très appréciées des professionnel·le·s



1935

Fondation de l'association des Maîtres-ramoneurs fribourgeois (AMRF)

1996

Première motion pour libéraliser la profession dans le canton de Fribourg

2010

75 ans de l'association

2016

Deuxième motion pour libéraliser la profession dans le canton de Fribourg

2023

Troisième motion pour libéraliser la profession dans le canton de Fribourg

et enseignées aux apprenti·e·s. «Aujourd'hui, la partie pratique du métier se déroule davantage dans les habitations et dans les caves. Nous contrôlons, démontons, nettoyons et remontons en service les générateurs de chaleur», détaille Cédric Hostettler. Il dit aimer pénétrer au cœur des foyers et cultive une relation particulière avec ses clients: «Nous sommes les témoins des évolutions familiales, nous voyons les naissances et les décès, nous sommes très proches des gens.» Pour lui, le ramonage reste un métier d'avenir, car il y aura toujours des foyers avec des cheminées. «Nous continuons de nous chauffer par combustion, même si c'est avec du renouvelable comme le bois ou les pellets», explique le président.

L'homme a repris la présidence de l'association après la nomination de Jean-François Feyer au comité central de Ramoneur suisse, la faïtière. Cédric Hostettler avait l'avantage d'être bilingue et déjà très impliqué dans l'association comme formateur et expert aux examens de fin d'apprentissage. «J'étais intéressé à prendre des responsabilités et à m'investir différemment pour ma profession», déclare-t-il. Il ajoute apprécier la collaboration avec l'Union Patronale du Canton de Fribourg qui apporte un soutien professionnel très bienvenu.

Le mythe du porte-bonheur



Est-ce que le ramoneur ou la ramoneuse porte bonheur? Cette légende a de vrais fondements. En effet, à l'époque, les villes étaient composées de bâtiments contigus chauffés au bois. «Si un foyer prenait feu, l'incendie se propageait rapidement aux maisons alentour, explique Cédric Hostettler, président de l'AMRF. Les gens se sont rendus compte que le passage du ramoneur ou de la ramoneuse diminuait le nombre de sinistres, il portait donc bonheur.» Et le chapeau? Normalement réservés à la noblesse, les haut-de-forme ont été autorisés aux ramoneur-euse·s pour le rôle qu'ils jouaient dans la prévention des incendies.



Der AMRF vereint zwölf Mitglieder, die in einem Monopol organisiert sind. Ein besonderes System für einen Beruf, der sich stark verändert hat.

Im Innern der Häuser

Der Kaminfegermeister-Verband des Kantons Freiburg hat gegen eine Motion zur Liberalisierung der Kaminreinigung angekämpft. Diese politische Anstrengung spiegelt die lebhafte Unterstützung wider, mit der sich der Verband für seine Mitglieder einsetzt. Porträt einer kleinen, aber äusserst engagierten Vereinigung.



Cédric Hostettler

Marie Nicolet

Die Kaminfegermeister sorgten Ende des Jahres 2023 für Aufsehen, als eine Motion die Liberalisierung der Kaminreinigung forderte, obwohl der Berufsstand traditionell durch eine Monopolstellung geprägt ist. «Wir haben Kontakt zu einigen Grossrättinnen und Grossräten aufgenommen und ihnen dargelegt, dass das aktuelle System nach wie vor gut funktioniert», sagt Cédric Hostettler, Kaminfegermeister und Präsident des Kaminfegermeister-Verbands des Kantons Freiburg (AMRF). Er ist sich jedoch bewusst, dass eine Liberalisierung in absehbarer Zukunft unumgänglich sein wird, um die Zukunft des Berufszweigs zu sichern: «Das Monopol beschränkt die Kaminfegerbetriebe, da die Anzahl der Festbrennstoffheizkessel zugunsten von Wärme-pumpen zurückgeht, die keinen Einsatz von uns erfordern», erklärt der Präsident. Schliesslich wurde die Motion gegen den Willen des Staatsrats abgelehnt.

Der Status quo erfordert eine Neustrukturierung der zwölf Sektoren, in die der Kanton Freiburg unterteilt ist, durch den Verband und die Kantonale Gebäudeversicherung (KGV). Dieser fortlaufende Prozess ermöglicht es den Kaminfegerbetrieben aufgrund des Monopols, das Kantonsgebiet untereinander aufzuteilen.

Diese politische Auseinandersetzung verdeutlicht, wie sehr die Kaminfegermeister auf ihren Berufsverband angewiesen sind. Sein Hauptzweck besteht darin, die Interessen seiner zwölf Mitglieder zu vertreten und

Empfehlungen zur Brandprävention zu erlassen. Kürzlich fungierte er auch als Ansprechpartner für das Amt für Energie, um sämtliche Feuerungsanlagen im Kanton zu überprüfen.

Der Nachwuchs ist durchaus gesichert

Zusätzlich ist die Berufsausbildung für den AMRF von entscheidender Bedeutung, nicht zuletzt, weil Unternehmen nur qualifiziertes Personal einstellen dürfen. «Wir beschäftigen keine Hilfskräfte, da wir im Bereich der Brandverhütung tätig sind; das gesamte Personal muss entsprechend ausgebildet sein», erläutert der Präsident. Die Zahl der im Kanton ausgebildeten Lernenden variiert von Jahr zu Jahr erheblich. «Wir sind in den Orientierungsschulen präsent, um unseren Beruf vorzustellen. Doch die Jugendlichen entdecken den Beruf meist, wenn sie den Kaminfeger oder die Kaminfegerin zu Hause antreffen oder durch Mundpropaganda davon hören», erklärt Cédric Hostettler. Er fügt hinzu, dass mit der aktuellen Anzahl an ausgebildeten Lernenden der Nachwuchs im Kanton durchaus gesichert ist.

«Ich glaube, dass der Beruf manchmal ein vereinfachtes Bild vermittelt. Die Leute wissen oft nicht wirklich was wir tun, selbst wenn sie einmal im Jahr Besuch vom der Kaminfegerin oder dem Kaminfeger erhalten», stellt der Präsident fest. Einfach ausgedrückt: Der Beruf des Kaminfegers umfasst heute mehr als das klassische Bild eines Mannes mit langen Bürsten, der an der Haustür erscheint und anschliessend auf das Dach steigt, um



1935

Gründung des Kaminfegermeister-Verbands des Kantons Freiburg (AMRF)

1996

Erste Motion zur Liberalisierung der Kaminreinigung im Kanton Freiburg

2010

75-jähriges Bestehen des Verbands

2016

Zweite Motion zur Liberalisierung der Kaminreinigung im Kanton Freiburg

2023

Dritte Motion zur Liberalisierung der Kaminreinigung im Kanton Freiburg



Der Mythos vom Glücksbringer

Bringt die Kaminfegerin oder der Kaminfeger Glück?

Der Aberglaupe hat einen wahren Kern. Früher standen in den Städten viele aneinandergebaute Häuser, die mit Holz beheizt wurden. «Wenn eine Holzheizung Feuer fing, breitete sich das Feuer schnell auf die umliegenden Gebäude aus», erklärt Cédric Hostettler, der AMRF-Präsident. «Die Menschen erkannten, dass der Besuch der Kaminfegerin oder des Kaminfegers die Anzahl der Brandfälle verringerte, daher galt er als Glücksbringer.» Und der Hut? Zylinderhüte waren normalerweise dem Adel vorbehalten, wurden aber den Kaminfegern aufgrund ihrer Rolle bei der Verhütung von Bränden zugestanden.

den Kamin zu reinigen. Tatsächlich werden Dachbegehungen aus Sicherheitsgründen immer seltener, obwohl sie von den Fachleuten geschätzt und den Lernenden vermittelt werden. «Heute spielt sich der praktische Teil des Berufs vermehrt in Wohnhäusern und Kellern ab. Wir überprüfen, zerlegen, reinigen und setzen die Heizanlagen wieder in Betrieb», erläutert Cédric Hostettler. Er betont, dass er gerne in die Häuser hineinschaut und eine besondere Beziehung zu seinen Kunden pflegt: «Wir sind Zeugen von familiären Veränderungen, bekommen Geburten und Todesfälle mit und sind sehr nah an den Menschen.» Für ihn bleibt der Beruf des Kaminfegers, zukunftsträchtig, da es immer Haushalte mit Kaminen geben wird. «Wir werden auch weiterhin durch Verbrennung heizen, sei es mit erneuerbaren Energien wie Holz oder Pellets», bekräftigt der Präsident.

Nachdem Jean-François Feyer in den Zentralvorstand des Dachverbands Kaminfeger Schweiz gewählt wurde, übernahm Cédric Hostettler das Präsidium des Berufsverbandes. Er hatte den Vorteil, dass er zweisprachig ist und sich bereits als Ausbildner sowie Experte für Lehrabschlussprüfungen stark im Verband engagiert hatte. «Es interessierte mich, Verantwortung zu übernehmen und mich auf eine andere Art für meinen Beruf einzusetzen», sagt er und fügt hinzu, dass er die Zusammenarbeit mit dem Freiburger Arbeitgeberverband sehr schätzt, da er willkommene professionelle Unterstützung bietet.

Fri Up a renforcé son soutien aux start-up en 2023

Dans le canton, les start-up présentent une dynamique prometteuse encourageant Fri Up à poursuivre son accompagnement et à encourager l'innovation.

L'année 2023 a été marquée par l'accent mis sur l'accompagnement des start-up à fort potentiel par Fri Up, visant à les propulser à travers la critique « vallée de la mort ». L'élargissement de l'intervention de Fri Up couvre désormais les phases de développement, avec un accent sur la stratégie, la gestion des risques, et des interventions spécifiques comme la levée de fonds. Cette ouverture favorise le dynamisme de la scène start-up de Fribourg. Cette stratégie d'ouverture stimule ainsi le développement d'une scène start-up fribourgeoise entretenue par de nombreux événements organisés par Fri Up.

Bioéconomie: un secteur en essor

La stratégie cantonale se focalise sur la bioéconomie, un secteur que Fri Up embrasse activement. En 2023, sept start-up actives dans ce domaine ont bénéficié de son soutien, alignant les initiatives de Fri Up avec les priorités stratégiques du canton. Parmi elles, on trouve Viridhys (PlasmaSeed), Algaltek, Cormo, et d'autres. Cette orientation répond aux défis environnementaux et positionne Fribourg comme un acteur clé dans ce secteur en plein essor.

Haut potentiel et tech-transfer

Fri Up se concentre également sur des start-up à haut potentiel et le domaine du tech-transfer. En 2023, sept projets ont été suivis, dont Xemperia et Neuria, ciblant des projets innovants avec un fort potentiel de croissance. L'objectif est de stimuler l'investissement, la recherche, et la revitalisation économique du canton.

2023: une année clé pour le tech-transfer

Le tech-transfer, avec des projets issus de la recherche académique, a connu une dynamique positive en 2023. Fri Up a aidé ces start-up à définir leurs marchés et modèles d'affaires, avec un accent sur la commercialisation des innovations. Des projets comme Xemperia illustrent cette réussite, avec le développement de diagnostics avancés pour la détection de cellules cancérigènes.

Perspectives pour 2024

L'année 2024 s'annonce comme une période cruciale pour renforcer la scène start-up fribourgeoise, en favorisant le rassemblement des acteurs, la présentation des innovations, et la création de réseaux. L'objectif de Fri Up est en effet de continuer à donner un maximum d'armes afin d'avancer dans les meilleures conditions possibles et d'ouvrir des portes au niveau national et international.

Un monitoring stratégique au niveau du canton permettra en parallèle de mesurer la progression et l'impact des start-up sur la période 2024-2027.

Un soutien continu et diversifié

Avec plus de 300 projets sollicitant annuellement l'aide de Fri Up, l'organisation continue de guider les start-up, quel que soit leur

stade de développement ou domaine d'activité. L'expertise des coachs business est essentielle pour orienter les projets, tout en sensibilisant les entrepreneurs aux risques potentiels.

En résumé, 2023 a été une année charnière pour la scène start-up fribourgeoise, avec une concentration sur la bioéconomie, le soutien aux entreprises en développement, et le tech-transfer. Les perspectives pour 2024 s'annoncent tout aussi prometteuses, avec une stratégie axée sur la croissance, l'innovation, et l'intégration au sein de l'écosystème économique plus large.

Quel que soit l'état d'avancement du projet ou son domaine d'activité, Fri Up est là pour soutenir ces démarches.



Fri Up hat seine Unterstützung für Start-ups im Jahr 2023 verstärkt

Im Kanton weisen die Start-ups eine vielversprechende Dynamik auf. Das ermutigt Fri Up dazu, seine Begleitung fortzusetzen und die Innovation zu fördern.

Das Jahr 2023 war geprägt von der Fokussierung auf die Begleitung von Start-ups mit grossem Potenzial durch Fri Up, um sie durch das kritische «Tal des Todes» zu führen. Die Ausweitung der Interventionen von Fri Up deckt nun die Entwicklungsphasen ab, mit Schwerpunkt auf Strategie, Risikomanagement und spezifischen Interventionen wie der Kapitalbeschaffung. Diese Öffnung fördert die Dynamik der Freiburger Start-up-Szene. Diese Öffnungsstrategie fördert somit die Entwicklung einer Freiburger Start-up-Szene, die durch zahlreiche von Fri Up organisierte Veranstaltungen gepflegt wird.

Bioökonomie: ein Sektor im Aufschwung

Die kantonale Strategie konzentriert sich auf die Bioökonomie, einen Sektor, den Fri Up aktiv betreut. Im Jahr 2023 wurden sieben in diesem Bereich tätige Start-ups unterstützt, wodurch die Initiativen von Fri Up mit den strategischen Prioritäten des Kantons in Einklang gebracht wurden. Zu ihnen gehören Viridhys (PlasmaSeed), Algaltek, Cormo und andere. Diese Ausrichtung ist eine Antwort auf die Herausforderungen im Umweltbereich und positioniert Freiburg als Schlüsselakteur in diesem schnell wachsenden Sektor.



Hohes Potenzial und Tech-Transfer

Fri Up konzentriert sich auch auf Start-ups mit hohem Potenzial und den Bereich Tech-Transfer. Im Jahr 2023 wurden sieben Projekte verfolgt, darunter Xemperia und Neuria, die auf innovative Projekte mit einem hohen Wachstumspotenzial abzielen. Ziel ist es, Investitionen und Forschung zu fördern und die wirtschaftliche Revitalisierung des Kantons voranzutreiben.

2023: ein Schlüsseljahr für den Tech-Transfer

Der Tech-Transfer mit Projekten, die aus der akademischen Forschung hervorgegangen sind, erlebte 2023 eine positive Dynamik. Fri Up unterstützte diese Start-ups bei der Definition ihrer Märkte und Geschäftsmodelle, wobei der Schwerpunkt auf der Kommerzialisierung der Innovationen lag. Projekte wie Xemperia veranschaulichen diesen Erfolg mit der Entwicklung fortschrittlicher Diagnoseverfahren zur Erkennung krebsfördernder Zellen.

Ausblick auf das Jahr 2024

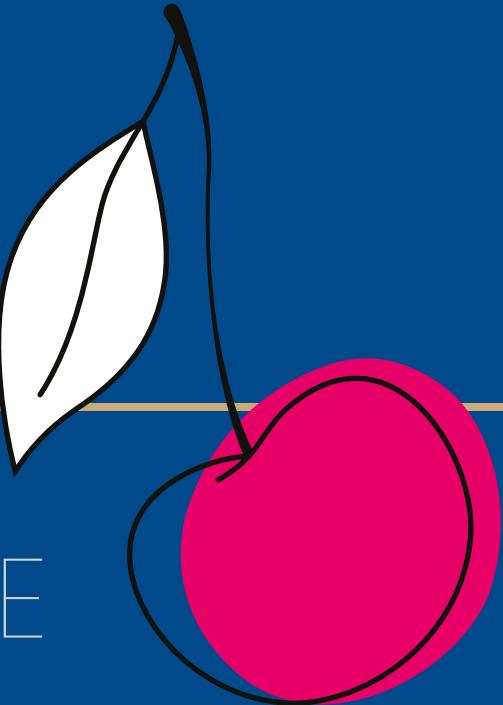
Das Jahr 2024 verspricht ein entscheidender Zeitraum zu werden, um die Freiburger Start-up-Szene zu stärken, indem die Zusammenführung der Akteure, die Präsentation von Innovationen und die Schaffung von Netzwerken gefördert werden. Das Ziel von Fri Up ist es in der Tat, weiterhin ein Maximum an Werkzeugen zu haben, um unter den bestmöglichen Bedingungen voranzukommen und Türen auf nationaler und internationaler Ebene zu öffnen. Ein strategisches Monitoring auf Kantonsebene wird es parallel dazu ermöglichen, die Fortschritte und Auswirkungen der Start-ups im Zeitraum 2024–2027 zu messen.

Eine kontinuierliche und vielfältige Unterstützung

Mit mehr als 300 Projekten, die jährlich die Hilfe von Fri Up in Anspruch nehmen, leitet die Organisation weiterhin Start-ups unabhängig von ihrem Entwicklungsstadium oder ihrem Tätigkeitsbereich an. Die Expertise der Business-Coaches ist entscheidend, um die Projekte zu lenken und die Unternehmer gleichzeitig für potenzielle Risiken zu sensibilisieren.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass 2023 ein Schlüsseljahr für die Freiburger Start-up-Szene war, mit einer Konzentration auf die Bioökonomie, die Unterstützung von Unternehmen in der Entwicklungsphase und den Tech-Transfer. Die Aussichten für 2024 sehen ähnlich vielversprechend aus, mit einer Strategie, die sich auf Wachstum, Innovation und die Integration in das breitere wirtschaftliche Ökosystem konzentriert.

Unabhängig davon, wie weit ein Projekt fortgeschritten ist oder in welchem Bereich es angesiedelt ist, Fri Up ist da, um diese Schritte zu unterstützen.



La cerise
sur le gâteau

Und zum Schluss
noch dies

FR

DE

**L'année 2024 sera celle de
la formation duale.**

Elle sera l'occasion de mettre davantage en lumière l'importance de l'apprentissage dans le monde économique. Les entreprises formatrices seront inspirées de poursuivre ou d'inciter leurs employé·e·s expérimenté·e·s à transmettre leurs compétences aux jeunes. Cela permet d'enrichir la culture d'entreprise tout en favorisant le savoir-faire et l'innovation. Cela ne se limite pas à la valorisation du savoir individuel, mais contribue également à la dynamique et à la compétitivité de l'entreprise.

**Das Jahr 2024 ist das Jahr
der dualen Berufsbildung.**

Es wird die Gelegenheit bieten, die Bedeutung der Berufsausbildung in der Wirtschaft noch deutlicher hervorzuheben. Ausbildende Unternehmen sollen dazu angeregt werden, ihre erfahrenen Angestellten zu motivieren, ihre Fähigkeiten an junge Menschen weiterzugeben. Dadurch wird die Unternehmenskultur bereichert und gleichzeitig das Fachwissen und die Innovation gefördert. Dies beschränkt sich nicht nur auf die Förderung des individuellen Wissens, sondern trägt auch zur Dynamik und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens bei.